

N° 436

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

Annexe au procès-verbal de la séance du 29 juin 2005

AVIS

PRÉSENTÉ

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, pour la **confiance** et la **modernisation de l'économie**,*

Par Mme Isabelle DEBRÉ,
Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gérard Dériot, Jean-Pierre Godefroy, Mmes Claire-Lise Campion, Valérie Létard, MM. Roland Muzeau, Bernard Seillier, *vice-présidents* ; MM. François Autain, Paul Blanc, Jean-Marc Juillard, Mmes Anne-Marie Payet, Gisèle Printz, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, MM. Jean-Paul Amoudry, Gilbert Barbier, Daniel Bernardet, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mmes Isabelle Debré, Christiane Demontes, Sylvie Desmarescaux, M. Claude Domeizel, Mme Bernadette Dupont, MM. Michel Esneu, Jean-Claude Etienne, Guy Fischer, Jacques Gillot, Mmes Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Gélita Hoarau, Christiane Kammermann, MM. Serge Larcher, André Lardeux, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mme Raymonde Le Texier, MM. Roger Madec, Jean-Pierre Michel, Alain Milon, Georges Mouly, Jackie Pierre, Mmes Catherine Procaccia, Janine Rozier, Michèle San Vicente, Patricia Schillinger, M. Jacques Siffre, Mme Esther Sittler, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Alain Vasselle, François Vendasi, André Vézinhet.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (12^{ème} législ.) : 2249, 2342, 2329, 2333 et T.A. 458

Sénat : 433, 437, 438 (2004-2005)

Politique économique.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
EXPOSÉ GÉNÉRAL	5
I. PANORAMA DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE	7
A. LA PARTICIPATION	7
B. L'INTÉRESSEMENT.....	9
C. LES PLANS D'ÉPARGNE.....	9
1. <i>Le plan d'épargne d'entreprise</i>	10
2. <i>Le plan d'épargne interentreprises</i>	10
3. <i>Le plan d'épargne pour la retraite collectif</i>	11
II. DES MESURES NOUVELLES POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET SOUTENIR LA CONSOMMATION	12
A. INCITER AU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE	12
B. FAVORISER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LES SOCIÉTÉS NON COTÉES.....	13
C. SOUTENIR LA CONSOMMATION DES MÉNAGES	13
D. COMPLÉTER LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE TABAGISME.....	15
III. LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION	16
A. AUTORISER LES PME À CONCLURE DES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT POUR UNE DURÉE D'UN AN.....	16
B. SUBSTITUER LE BÉNÉFICE COMPTABLE AU BÉNÉFICE FISCAL POUR LE CALCUL DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION	16
C. POURSUIVRE LA RÉFLEXION SUR UNE RÉFORME DES CAS DE DÉBLOCAGE DE LA PARTICIPATION	17
EXAMEN DES ARTICLES	19
• <i>Article 15 (art. L. 441-1 à L. 441-3 et L. 441-6 du code du travail) Possibilité d'extension de l'intéressement au chef d'entreprise et à son conjoint dans les entreprises employant au plus cent salariés</i>	19
• <i>Article additionnel après l'article 15 Prise en compte du bénéfice comptable pour le calcul de la réserve de participation</i>	24
• <i>Article 15 bis (art. L. 442-1 du code du travail) Versement obligatoire des sommes de la réserve spéciale de participation non distribuées en application du plafond d'attribution</i>	24
• <i>Article 15 ter Prime exceptionnelle d'intéressement</i>	26
• <i>Article 15 quater Déblocage de la participation</i>	28

• Article 16 (art. L. 443-5 du code du travail) Décote en cas de souscription d’actions dans les entreprises non cotées	31
• Article 16 bis (art. L. 225-129-6 du code de commerce) Périodicité des assemblées générales extraordinaires ayant pour obligation de débattre du développement de l’actionariat salarié	33
• Article 17 (art. L. 444-9 nouveau, L. 442-5, L. 443-1-2, L. 441-2 et L. 443-6 du code du travail) Possibilité de transfert des plans d’épargne salariale	34
• Article 18 (art. L. 443-3 et L. 443-5 du code du travail) Evaluation des titres proposés aux adhérents d’un plan d’épargne d’entreprise	38
• Article 19 (art. L. 443-1 du code du travail) Information des salariés sur l’existence du plan d’épargne d’entreprise	41
• Article 21 (art. L. 3511-2 du code de la santé publique) Prohibition de pratiques commerciales contestables dans la vente de tabac	43
TRAVAUX DE LA COMMISSION	47
AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	53
ANNEXE - LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	57

Mesdames, Messieurs,

Votre commission des Affaires sociales s'est saisie, pour avis, d'une dizaine d'articles du projet de loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, présenté par Thierry Breton, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie.

Ces articles traitent, pour l'essentiel, de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, thèmes auxquels votre commission a toujours accordé la plus grande importance. Elle a longtemps compté dans ses rangs un éminent spécialiste de ces questions, l'ancien sénateur Jean Chérioux, qui la représentait également avec talent au sein du Conseil supérieur de la participation¹.

Le présent projet de loi n'a pas pour ambition de procéder à une vaste réforme de la participation ou de l'épargne salariale. Il serait d'ailleurs singulier de l'entreprendre avant que les réflexions en cours ne soient achevées : le Premier ministre a en effet confié à deux députés, Jacques Godfrain et François Cornut-Gentille, la mission de présenter un rapport, d'ici la fin du mois de juin 2005, comportant des propositions de réforme.

Les mesures qu'il contient présentent donc souvent un caractère technique. Le Gouvernement souhaite, en apportant des modifications pragmatiques aux règles en vigueur, atteindre deux objectifs principaux : encourager le développement de l'épargne salariale, d'une part, et favoriser l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées, d'autre part.

Pour atteindre le premier objectif, le texte prévoit notamment d'autoriser le chef d'entreprise, ainsi que son conjoint sous certaines conditions, à bénéficier de l'accord d'intéressement en vigueur dans son

¹ Depuis 2004, Isabelle Debré, membre de la commission des Affaires sociales, et Jean-Jacques Jégou, membre de la commission des Finances, représentent le Sénat au Conseil supérieur de la participation.

entreprise. Inspirée d'une mesure analogue applicable au plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis 2001, cette disposition devrait inciter un grand nombre de chefs d'entreprise encore hésitants à négocier un accord d'intéressement avec leur personnel.

Pour encourager l'actionnariat salarié, la principale mesure prévue par le texte consiste à autoriser les sociétés non cotées en Bourse à céder leurs actions à leurs salariés avec une décote de 20 ou 30 %. Cette faculté d'accorder une décote est jusqu'à présent réservée aux sociétés cotées ; pourtant, elle représente une puissante incitation à investir son épargne en actions de l'entreprise.

A l'initiative du Gouvernement, le texte a été enrichi à l'Assemblée nationale de mesures à visée plus conjoncturelle, qui poursuivent un objectif de relance de la consommation des ménages afin de soutenir l'activité. Les dernières prévisions de l'INSEE sur la croissance de l'économie française en 2005 sont en effet décevantes : elle serait limitée à 1,5 %, alors que l'on pouvait encore espérer, à la fin de l'année dernière, qu'elle soit comprise entre 2 et 2,5 %. La hausse des cours du pétrole et la faible demande adressée à la France par ses partenaires de la zone euro sont les principales explications de cette médiocre performance.

Dans ce contexte, il apparaît indispensable de conforter le dynamisme de la demande intérieure. A cette fin, deux outils sont mobilisés : le premier, classique, consiste à autoriser les salariés à débloquent les sommes perçues au titre de la participation en 2005 - une mesure de déblocage, de plus grande ampleur, avait déjà été décidée l'an dernier ; le second, plus original, propose de donner aux entreprises la faculté de verser à leurs salariés une prime d'intéressement exceptionnelle, plafonnée à 200 euros par bénéficiaire ou à 15 % de l'intéressement perçu en 2004.

Votre commission approuve ces initiatives ; elle ne souhaite pas, cependant, que les mesures de déblocage de la participation deviennent trop fréquentes, dans la mesure où leur répétition priverait de portée le principe d'indisponibilité des avoirs et serait incompatible avec l'objectif de promotion d'une épargne longue, poursuivi par le Gouvernement depuis trois ans.

Votre commission a également choisi d'inclure dans son avis l'article 21 du projet de loi, qui contient une mesure relative à la lutte contre le tabagisme. Cette disposition avait déjà approuvée par le Sénat lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2005, mais elle avait été censurée par le Conseil constitutionnel, qui avait estimé qu'elle était étrangère au domaine des lois de financement. Votre commission se félicite que le Gouvernement propose d'adopter à nouveau cette mesure destinée à lutter contre des pratiques commerciales abusives dans la vente de tabac.

I. PANORAMA DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Il est nécessaire, avant de présenter les mesures contenues dans le projet de loi, de rappeler brièvement l'architecture des mécanismes d'épargne salariale en vigueur dans notre pays.

A. LA PARTICIPATION

Voulue par le général de Gaulle, la participation est obligatoire, depuis une ordonnance du 17 août 1967, dans toutes les entreprises employant plus de cent salariés, seuil abaissé à cinquante salariés en 1990. Mise en oeuvre par voie d'accord, elle permet d'attribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.

L'entreprise a l'obligation de constituer une **réserve spéciale de participation** dès lors que les bénéfices réalisés au cours de l'exercice excèdent, après impôts, 5 % du total des capitaux propres.

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation

L'article L. 442-2 du code du travail définit la formule de calcul de la réserve de participation, généralement résumée ainsi :

$$R = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) (S/VA)$$

dans laquelle :

R correspond à la réserve de participation

B, au bénéfice net de l'exercice après déduction de l'impôt

C, aux capitaux propres de l'entreprise

S, aux salaires versés dans l'entreprise

VA, à la valeur ajoutée dégagée par l'entreprise.

L'accord de participation peut cependant retenir une formule de calcul différente, à condition qu'elle soit au moins aussi avantageuse pour les salariés que la formule légale.

La réserve de participation est ensuite répartie entre l'ensemble des salariés. En principe, la répartition est **proportionnelle** aux salaires perçus, dans la limite d'un plafond fixé par décret égal à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. L'accord de participation peut cependant prévoir que la répartition sera modulée en fonction d'autres critères, par exemple la durée de présence dans l'entreprise.

Les salariés ne peuvent toutefois disposer immédiatement des sommes auxquelles ils ont droit au titre de la participation. En effet, afin d'encourager l'épargne longue et de renforcer les fonds propres des entreprises, la loi impose une **période d'indisponibilité des droits** pour une durée de cinq ans, qui peut être portée à huit ans dans certains cas (article L. 442-7 du code du travail).

L'article R. 442-17 du code du travail prévoit néanmoins des cas de **déblocage anticipé** de la participation, afin d'aider les salariés à faire face aux dépenses occasionnées par certains événements de leur vie personnelle ou professionnelle : mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ; naissance ou adoption d'un troisième enfant ; divorce ou dissolution d'un PACS si le bénéficiaire se voit accorder la garde d'au moins un enfant ; invalidité ou décès du salarié ou de ses proches ; cessation du contrat de travail ; création ou reprise d'entreprise ; acquisition ou agrandissement de la résidence principale ; surendettement.

L'article L. 442-8 du code du travail soumet les sommes attribuées au titre de la participation à un **régime fiscal et social avantageux** : elles sont déductibles de l'assiette de l'impôt dû par l'entreprise (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu selon les cas¹), sont exonérées de cotisations sociales et des diverses taxes assises sur les salaires et ne sont pas imposables au titre de l'impôt sur le revenu dû par les salariés.

Pendant la durée de l'indisponibilité, les avoirs sont gérés, pour le compte des salariés, selon des modalités définies par l'accord de participation, conformément aux règles fixées à l'article L. 442-5 du code du travail. L'entreprise peut attribuer aux salariés des actions gratuites, les avoirs peuvent être affectés à un fonds d'investissement de l'entreprise, être placés sur un plan d'épargne (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) ou encore être confiés à des organismes de gestion extérieurs à l'entreprise.

¹ Les entreprises individuelles et les sociétés de personnes sont soumises à l'impôt sur le revenu, tandis que les sociétés de capitaux sont soumises à l'impôt sur les sociétés, sous réserve de l'option laissée aux entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL) d'opter pour l'un ou l'autre de ces régimes.

B. L'INTÉRESSEMENT

A la différence de la participation, l'intéressement, qui peut être mis en place dans toute entreprise, est un dispositif **facultatif**. Il vise à associer les salariés, soit aux résultats de l'entreprise, soit à la réalisation d'objectifs de performance (gains de productivité, qualité des produits, etc.).

L'intéressement est institué par voie d'accord collectif, auquel il revient de préciser, notamment, la formule d'intéressement retenue.

L'article L. 441-2 du code du travail précise que l'intéressement doit avoir un **caractère aléatoire, lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise**. Cette règle s'oppose donc à ce que soit défini un montant forfaitaire d'intéressement, indépendant des résultats obtenus.

L'intéressement ayant un caractère collectif, il bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement couverts par l'accord, sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté. L'article L. 441-2 du code du travail prévoit que la répartition du produit de l'intéressement peut être uniforme, proportionnelle aux salaires, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise ou combiner plusieurs de ces critères. La prime d'intéressement est **immédiatement disponible**, sans période de blocage, et est versée aux salariés à la date prévue par l'accord.

L'intéressement est, comme la participation, soumis à **un régime fiscal et social avantageux pour l'entreprise** : le montant des primes d'intéressement versées aux salariés est déductible de sa base d'imposition, est exonéré des taxes sur les salaires et ne supporte pas de charges sociales. En revanche, le salarié doit intégrer le montant de la prime d'intéressement dans l'assiette retenue pour le calcul de l'impôt sur le revenu, sauf s'il affecte cette somme à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou à un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

C. LES PLANS D'ÉPARGNE

Trois types de plans coexistent aujourd'hui : le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Le plan d'épargne d'entreprise est le principal destinataire de l'épargne salariale, bien qu'il soit concurrencé, depuis deux ans, par le plan d'épargne pour la retraite collectif, qui entend inciter les salariés à accumuler une épargne longue en vue de la retraite.

1. Le plan d'épargne d'entreprise

Le PEE peut être mis en place au niveau de l'entreprise ou d'un groupe de sociétés, par décision unilatérale de l'employeur ou par voie d'accord collectif. Tous les salariés peuvent participer au PEE, sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté qui ne saurait excéder trois mois.

Le PEE peut être alimenté par les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, par l'épargne personnelle du salarié et par un éventuel abondement de l'employeur. Les sommes déposées sont **indisponibles** pour une durée minimale de cinq ans. L'article L. 443-6 du code du travail indique que les cas de déblocage prévus pour la participation s'appliquent également au PEE.

Comme pour la participation, cette indisponibilité a pour contrepartie un **régime fiscal et social avantageux** : l'abondement est déductible de l'assiette de l'impôt dû par l'entreprise et n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales et des taxes assises sur les salaires. Il est également déductible du revenu imposable des salariés, ce qui n'est pas le cas, en revanche, des versements effectués sur le PEE à l'initiative du salarié, sauf si ce dernier a choisi d'y affecter les sommes qu'il a perçues au titre de la participation ou de l'intéressement. Les revenus de l'épargne sont exonérés de l'impôt sur le revenu s'ils sont réemployés dans le plan d'épargne. L'abondement de l'employeur, comme les revenus produits par le plan d'épargne, sont toutefois assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les sommes recueillies sur le PEE peuvent être utilisées pour acquérir des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) ou des parts de fonds communs de placement (FCP), qui peuvent être investis en titres de l'entreprise afin d'encourager l'actionnariat salarié.

2. Le plan d'épargne interentreprises

Créé par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, le plan d'épargne interentreprises (PEI) est mis en place **à un niveau supérieur à celui de l'entreprise**, soit entre plusieurs entreprises précisément désignées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces différents critères.

Les règles applicables au PEE le sont aussi au PEI, sous réserve de quelques règles spécifiques figurant à l'article L. 443-1-1 du code du travail.

3. Le plan d'épargne pour la retraite collectif

Le Perco, anciennement dénommé plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR), a été créé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et est un **produit d'épargne retraite**.

Le Perco est, en principe, mis en place par voie d'accord collectif conclu dans l'entreprise ; il ne peut être institué si l'entreprise ne dispose pas par ailleurs d'un PEE ou d'un PEI, afin de laisser une liberté de choix aux salariés.

Il est alimenté dans les mêmes conditions que le PEE, sous réserve de quelques particularités. L'employeur peut, par exemple, si l'accord l'autorise, verser un abondement lorsque le salarié affecte au Perco les sommes issues de la participation, ce qui n'est pas possible en cas d'affectation à un PEE. Le plafond de l'abondement de l'employeur est en outre deux fois supérieur à celui prévu pour le PEE. Ces différences de régime sont destinées à inciter les salariés à opter pour l'épargne retraite plutôt que pour le PEE.

Les sommes placées sur le Perco sont **indisponibles jusqu'au départ en retraite effectif du salarié**. Les cas de déblocage anticipés sont définis restrictivement : décès du titulaire, de son conjoint ou partenaire de PACS ; invalidité du salarié ou de ses proches ; surendettement ; acquisition ou rénovation, après une catastrophe naturelle, de la résidence principale.

Les placements effectués à partir du Perco doivent avoir un caractère diversifié, afin de limiter les risques financiers pris par les salariés ; les fonds affectés au Perco ne peuvent être utilisés pour acquérir des titres de l'entreprise.

La sortie du Perco s'effectue sous forme de rente viagère ou en capital, si l'accord le permet.

II. DES MESURES NOUVELLES POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET SOUTENIR LA CONSOMMATION

Le présent projet de loi contient plusieurs mesures techniques destinées à favoriser l'essor de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées, ainsi que des mesures conjoncturelles visant à soutenir la consommation. Un article, plus isolé, traite par ailleurs de la lutte contre le tabagisme.

A. INCITER AU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Plusieurs dispositions visent à favoriser le développement de l'épargne salariale, notamment dans les plus petites entreprises.

- Ainsi, pour inciter les entreprises comptant moins de cent salariés à se doter d'un **accord d'intéressement**, il est proposé d'étendre le bénéfice de ce type d'accord, aujourd'hui réservé aux seuls salariés, au chef d'entreprise et à son conjoint, si ce dernier a le statut de collaborateur ou d'associé. Le chef d'entreprise serait ainsi encouragé à mettre en place un régime d'intéressement puisqu'il en serait lui-même bénéficiaire.

Cette mesure s'inspire d'une disposition analogue applicable au PEE, introduite dans le code du travail par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale. Dans son rapport pour l'année 2003-2004, le Conseil supérieur de la participation estime que **cette mesure a eu un effet positif** : le nombre de règlements de PEE et d'avenants recensés au premier semestre 2002 était de 7.900 ; il s'est élevé à 15.721 au cours du premier semestre 2003.

Il y a tout lieu de penser que la mesure proposée favorisera, de la même manière, la conclusion d'un plus grand nombre d'accords d'intéressement.

- Les caractéristiques de l'économie contemporaine (changements plus fréquents d'employeur, mobilité à l'intérieur des groupes, opérations de fusion-acquisition...) conduisent à se poser de plus en plus souvent la question du **transfert des droits** affectés sur un plan d'épargne salariale. C'est pourquoi le projet de loi entend clarifier les règles applicables en la matière, en regroupant, au sein d'un nouvel article L. 449-9 du code du travail, les dispositions aujourd'hui éparses relatives aux conditions de transfert individuel des droits acquis par le salarié dans un plan d'épargne salariale.

Cet article instaure également une nouvelle possibilité de **transfert collectif des droits en cas de modification de la situation juridique de l'employeur** pour cause, notamment, de fusion, cession, absorption ou scission rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne.

• Enfin, pour mieux garantir **l'information de tous les salariés** en cas de mise en place d'un PEE décidée unilatéralement par l'employeur, l'établissement financier chargé de la gestion du plan d'épargne devra informer nominativement chaque salarié de sa création.

B. FAVORISER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Dès 1999, notre collègue Jean Chérioux¹ proposait d'aligner le régime applicable aux opérations d'attribution d'actions des sociétés non cotées sur celui applicable aux sociétés cotées. En effet, alors que les sociétés cotées ont le droit de céder leurs actions à leurs salariés à un prix minoré de 20 % à 30 % par rapport à leur cours de bourse, les sociétés non cotées n'ont pas, jusqu'à présent, le droit de faire bénéficier leurs salariés d'une telle décote, ce qui rend l'actionnariat salarié financièrement moins attractif dans ces entreprises.

Le projet de loi prévoit de mettre fin à cette différence de traitement peu justifiée, ce qui devrait favoriser l'essor de l'actionnariat salarié dans les petites et moyennes entreprises, qui sont, pour la plupart, non cotées.

Toutefois, il est également important, pour que les salariés envisagent avec confiance l'acquisition d'actions de sociétés non cotées, que leur **évaluation** soit effectuée avec toute la rigueur nécessaire. A cette fin, l'article L. 443-5 du code du travail encadre les modalités d'évaluation des actions non cotées. Afin que les sociétés ne s'affranchissent pas de leurs obligations légales et réglementaires en la matière, il est prévu que les entreprises qui seraient en infraction soient privées des avantages fiscaux et sociaux normalement attachés à l'abondement de l'employeur.

C. SOUTENIR LA CONSOMMATION DES MÉNAGES

A l'initiative du Gouvernement, l'Assemblée nationale a assigné au texte l'objectif de **soutenir la consommation des ménages** dans la période actuelle de faible croissance économique. Deux leviers sont mobilisés : l'intéressement, d'une part, la réserve de participation, d'autre part.

¹ Cf. « L'actionnariat salarié : vers un véritable partenariat dans l'entreprise », rapport d'information n°500, session 1998-1999.

Ainsi, la conclusion d'accords dans les entreprises permettant le versement d'une « **prime exceptionnelle d'intéressement** » est encouragée. Plusieurs grandes entreprises françaises ont dégagé en 2004 des bénéfices d'un montant élevé, dans un contexte de faible progression du pouvoir d'achat des ménages (+ 1,6 % sur l'année), ce qui a suscité de nouvelles revendications salariales. Bien que la situation financière des grands groupes internationaux ne reflète pas nécessairement la situation de l'ensemble des entreprises françaises, le Gouvernement a estimé que celles-ci disposaient de marges de manoeuvre financières suffisantes pour faire bénéficier leurs salariés, en 2005, d'une prime d'intéressement exceptionnelle.

De même, une mesure de **déblocage exceptionnelle de la participation a été adoptée**, comme peut l'autoriser la loi même si les fruits de la participation sont, en principe, bloqués pour une durée de cinq ans.

Ainsi, l'an dernier, la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement, adoptée à l'initiative du ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, Nicolas Sarkozy, a déjà procédé au déblocage temporaire, jusqu'au 31 décembre 2004, des droits acquis, avant le 16 juin 2004, dans le cadre de la participation, des PEE et PEI et des PPESV, dans la limite d'un plafond fixé à 10.000 euros par bénéficiaire.

L'INSEE estime que cette mesure a eu un effet positif, quoique relativement modéré, sur la consommation¹ : 7 milliards d'euros ont été débloqués, entre juin et décembre 2004, sur les encours gérés par les adhérents à l'Association française de la gestion financière (AFG)², soit plus de 10 % de l'encours total de l'épargne salariale, qui s'est trouvé ramené à son niveau de la fin de l'année 2003.

En conséquence, la consommation a été plus dynamique durant le dernier trimestre 2004 que ce que ses déterminants traditionnels (revenu, taux de chômage, confiance des ménages...) laissaient escompter. Le surcroît de consommation inexplicé serait de l'ordre de 2,5 milliards d'euros. Toutefois, ce rebond a fait suite à un repli de la consommation observé au troisième trimestre de 2004. En moyenne, sur les trois derniers trimestres de l'année, le surcroît de consommation serait ainsi limité à 1,5 milliard d'euros.

Avec prudence, l'institut de statistique conclut que « *ce surplus, de l'ordre de 1,5 à 2,5 milliards d'euros, pourrait être imputé pour partie à l'effet des mesures dites « Sarkozy »* ». Cela représente un surcroît de consommation compris entre 0,2 et 0,3 %, entraînant un gain de croissance de l'ordre de 0,15 point de PIB.

¹ cf. Note de conjoncture de l'INSEE de mars 2005, p.101.

² Ces encours s'élevaient à 56,8 milliards d'euros fin décembre 2004, contre 63,5 milliards fin juin 2004, 56,8 milliards fin décembre 2003 et 47,9 milliards fin décembre 2002.

Il convient cependant de préciser que seule une partie de cette hausse de la consommation est imputable à la mesure de déblocage de l'épargne salariale. La loi du 9 août 2004 contenait en effet d'autres mesures destinées à relancer la consommation, notamment une mesure fiscale encourageant les donations et une mesure relative au crédit à la consommation. L'INSEE n'est toutefois pas en mesure d'évaluer la part du surcroît de consommation imputable à chacune de ces mesures, ou même à des facteurs exogènes.

On observe, par ailleurs, un écart significatif entre le montant des sommes débloquées et la hausse de la consommation observée ; cet écart est de 4,5 milliards d'euros si l'on retient l'estimation de consommation la plus élevée. Une partie des sommes débloquées est certainement venue alimenter l'investissement logement des ménages, ce qui est également favorable à l'activité, mais il ne fait guère de doute qu'une part significative de ces avoirs a été épargnée.

Ces constatations ont amené la plupart des personnes auditionnées par votre rapporteur à mettre en doute l'efficacité d'une nouvelle mesure de déblocage. Ayant déjà puisé dans leur réserve d'épargne salariale en 2004, les ménages auront à leur disposition des capacités financières plus réduites et une proportion non négligeable des avoirs débloqués risque fort d'être épargnée, donc sans effet notable sur la croissance.

D. COMPLÉTER LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE TABAGISME

Compétente en matière de santé, votre commission des Affaires sociales s'est naturellement saisie pour avis de l'article du projet de loi relatif à la lutte contre le tabagisme, bien qu'il entretienne peu de liens avec les autres dispositions du texte.

Cet article vise à lutter contre certaines pratiques commerciales abusives : alors que la plupart des paquets contiennent 20, 25 ou 30 cigarettes, certains fabricants proposent à la vente des paquets de 19, 24 ou 29 unités, ce qui leur permet de gagner des parts de marché en affichant un prix de vente plus faible que leurs concurrents – les consommateurs ne percevant pas toujours la différence de conditionnement – et de minorer – en apparence – l'effet de l'augmentation de la taxation sur le prix du tabac.

Il s'inspire d'une mesure figurant à l'article 7 de la loi n° 2004-1370 de financement de la sécurité sociale pour 2005 du 20 décembre 2004, adoptée à l'initiative du Sénat, mais censurée ensuite par le Conseil constitutionnel, au motif qu'il s'agissait d'un « cavalier social »¹.

¹ Décision n°2004-508 du 16 décembre 2004.

III. LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Votre commission approuve les orientations du présent texte mais souhaite prolonger, dans trois directions, l'effort du Gouvernement pour moderniser les règles relatives à la participation et à l'intéressement.

A. AUTORISER LES PME À CONCLURE DES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT POUR UNE DURÉE D'UN AN

Les multiples mesures pour l'emploi annoncées par le Premier ministre dans son discours de politique générale ont témoigné de la volonté du Gouvernement de mieux prendre en compte les besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises (PME).

C'est la même inspiration qui amène votre commission à proposer une mesure d'adaptation ponctuelle des règles relatives à l'intéressement, à destination des PME.

Le code du travail impose que les accords d'intéressement soient conclus pour une durée de trois ans. Or, cette durée apparaît fort longue à de nombreux chefs de petites et moyennes entreprises, qui, manquant de visibilité sur l'évolution de leur entreprise, hésitent à s'engager pour une telle durée.

Afin de lever ces réticences, et de favoriser ainsi le développement de l'intéressement, votre commission suggère **d'autoriser la conclusion d'accords d'intéressement pour une durée d'un an** dans les entreprises employant moins de cinquante salariés.

B. SUBSTITUER LE BÉNÉFICE COMPTABLE AU BÉNÉFICE FISCAL POUR LE CALCUL DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé, depuis 1967, par référence au bénéfice fiscal réalisé par l'entreprise en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Les auditions auxquelles a procédé votre rapporteur l'ont conforté dans l'idée que cette base de calcul pouvait, dans certains cas, réduire le montant des sommes affectées à la participation. En effet, les entreprises sont tentées d'exploiter les possibilités d'optimisation fiscale offertes par les règles de la comptabilité privée et par le code général des impôts et des techniques de provisionnement ou de reports des déficits peuvent permettre de minorer le bénéfice de l'entreprise au cours d'un exercice.

Faire référence au **bénéfice comptable** éviterait aux salariés d'être pénalisés par ces stratégies d'optimisation, qui diminuent la base de calcul de la participation.

Une étude est en cours, depuis l'automne 2004, en liaison avec l'INSEE, pour évaluer les conséquences d'une telle réforme. Les premiers résultats obtenus indiquent que son impact sur le montant moyen de la réserve spéciale de participation serait limité (+ 1 % à 2 %), mais qu'elle obligerait 18 % des entreprises n'ayant versé aucune participation sur la base de la formule actuelle à le faire, parfois pour des montants importants. Il semble donc bien que cette réforme aurait pour effet d'accroître le nombre de salariés concernés par la participation, ce qui est conforme aux objectifs du présent texte.

C. POURSUIVRE LA RÉFLEXION SUR UNE RÉFORME DES CAS DE DÉBLOCAGE DE LA PARTICIPATION

Les auditions auxquelles a procédé votre rapporteur l'ont convaincu de l'intérêt d'envisager une modernisation des cas de déblocage anticipés de la participation.

Dans la mesure où cette matière relève du domaine réglementaire, il n'appartient pas au législateur de procéder lui-même aux adaptations nécessaires, mais il ne lui est pas interdit de proposer des pistes de réflexion.

On peut, par exemple, regretter que le déblocage de la participation ne soit aujourd'hui possible qu'au moment de l'arrivée d'un troisième enfant au foyer. Les évolutions démographiques que connaît notre pays rendent moins fréquentes les familles de trois enfants, ce qui plaide pour un abaissement de ce seuil, au deuxième, voire au premier enfant. Une telle mesure permettrait aux familles de puiser dans leur épargne salariale pour faire face, plus facilement, aux frais occasionnés par l'arrivée d'un enfant, ce qui pourrait avoir un effet positif sur la natalité.

Afin de tenir compte des nouvelles formes de garde alternée, on pourrait également envisager d'assouplir la condition selon laquelle le déblocage de la participation n'est possible, en cas de divorce, que si le jugement fixe la résidence, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

Pour encourager la création d'entreprise, peut-être serait-il aussi judicieux de modifier la règle selon laquelle un salarié ne peut débloquer la participation, pour financer un projet de création ou de reprise d'entreprise, que s'il en détient au moins 50 % des parts. Un salarié pourrait ainsi apporter son épargne salariale à un projet de création d'entreprise, quand bien même il n'en contrôlerait pas la majorité des titres.

Votre commission n'est en revanche pas favorable à l'idée, un temps évoquée, de supprimer totalement la période d'indisponibilité des droits, qui irait à l'encontre d'un des objectifs fondamentaux de la participation, à savoir aider les salariés à se constituer une épargne.

*

* *

Sous réserve de ces observations et des amendements qu'elle vous présente, votre commission a donné un avis favorable à l'adoption des articles de ce projet de loi dont elle s'est saisie pour avis.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 15

(art. L. 441-1 à L. 441-3 et L. 441-6 du code du travail)

Possibilité d'extension de l'intéressement au chef d'entreprise et à son conjoint dans les entreprises employant au plus cent salariés

Objet : Cet article, applicable dans les entreprises employant de un à cent salariés, vise à permettre au chef d'entreprise et à son conjoint de bénéficier de l'accord d'intéressement.

I - Le dispositif proposé

Actuellement, l'intéressement bénéficie, aux termes de l'article L. 441-2 du code du travail, à l'ensemble des salariés, au sens du droit du travail, de l'entreprise ou des établissements couverts par l'accord.

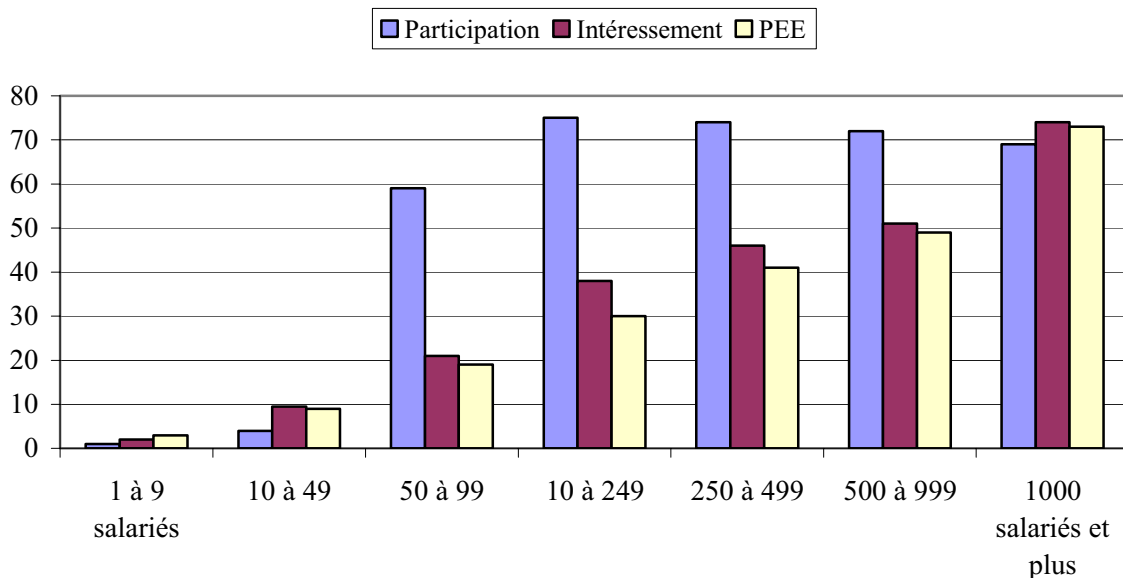
Il ne concerne donc pas, en principe, le chef d'entreprise, quel que soit son statut précis : gérant, dans les sociétés en nom collectif (SNC) ou dans les sociétés à responsabilité limitée (SARL), président du conseil d'administration ou directeur général dans les sociétés anonymes (SA) ou membre du directoire dans les SA ayant opté pour une organisation en directoire et conseil de surveillance. Cependant, si un dirigeant est également titulaire d'un contrat de travail qui le place dans une position de subordination à l'égard de l'entreprise et qu'il perçoit, à ce titre, une rémunération distincte de celle qu'il perçoit en tant que mandataire social, il peut alors être couvert par l'accord d'intéressement, à raison de sa qualité de salarié.

Le **paragraphe I** du présent article propose de compléter l'article L. 441-1 du code du travail afin d'ouvrir au **chef d'entreprise** la possibilité de bénéficier de l'accord d'intéressement. Le but de cette mesure est d'inciter les

chefs d'entreprises à rechercher la conclusion d'accords d'intéressement, puisqu'ils y auront désormais un intérêt très direct.

Cette faculté concernerait les entreprises comptant entre un et cent salariés : les statistiques disponibles montrent en effet que l'intéressement est beaucoup moins répandu dans les petites entreprises que dans les plus grandes structures.

Proportion de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale selon la taille de l'entreprise



Source : Dares ; enquête ACEMO – PIPA 2003.

Le **conjoint du chef d'entreprise** pourrait également bénéficier de l'intéressement, s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur :

- le conjoint du chef d'entreprise peut en effet choisir, s'il travaille pour l'entreprise, d'en devenir un des associés ; son statut d'associé lui permet alors de s'affilier personnellement au régime d'allocations familiales des employeurs et travailleurs indépendants, au régime d'assurance maladie des travailleurs non salariés et au régime d'assurance vieillesse des professions artisanales ou des professions industrielles et commerciales ; toutefois, si le conjoint associé est de plus lié à l'entreprise par un contrat de travail, il est alors affilié au régime général, comme les autres salariés, et bénéficie des avantages et prestations liés à ce régime ;

- le conjoint qui collabore effectivement et habituellement au fonctionnement de l'entreprise, sans percevoir de rémunération à ce titre, peut aussi opter pour le statut de conjoint collaborateur, mentionné au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ; il est alors considéré comme un ayant droit du chef d'entreprise par le régime d'assurance maladie et les régimes d'assurance vieillesse des travailleurs non salariés ; le statut de conjoint collaborateur peut être cumulé avec un emploi salarié dans une autre entreprise, à condition que la durée du travail n'excède pas un mi-temps.

Le **paragraphe II** contient une série de mesures de coordination destinées à adapter l'article L. 441-2 du code du travail à la mesure susvisée :

- le deuxième alinéa de l'article L. 441-2 est relatif aux exonérations fiscales et sociales dont bénéficient les groupes de sociétés présents dans plusieurs États européens et qui se dotent d'un accord d'intéressement. Alors que l'alinéa fait uniquement référence aux primes d'intéressement versées aux « *salariés* », il est proposé de viser aussi les primes versées aux « *personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 441-1* », afin de tenir compte de la modification introduite au paragraphe I ;

- son cinquième alinéa pose un plafond au montant global des primes d'intéressement susceptibles d'être versées annuellement : elles ne peuvent excéder 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées. Deux modifications sont ici proposées : la première consiste à remplacer le terme de « *salariés* » par celui, plus large, de « *bénéficiaires* », afin d'intégrer les chefs d'entreprise ; la seconde consiste à prévoir que le plafond de 20 % s'applique au total des salaires versés dans l'entreprise et de la rémunération, le cas échéant, du chef d'entreprise et de son conjoint ;

- son sixième alinéa définit de quelle manière le produit de l'intéressement peut être réparti entre les salariés : la répartition peut être uniforme, proportionnelle aux salaires, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou combiner ces différents critères. Il est proposé d'ajouter une précision pour tenir compte de la faculté offerte au chef d'entreprise de bénéficier de l'accord d'intéressement : si l'accord opte pour une répartition proportionnelle aux salaires, **la rémunération du chef d'entreprise ne sera prise en compte qu'à hauteur du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise**. Cette limitation vise à éviter que le chef d'entreprise ne bénéficie d'une part trop importante du produit de l'intéressement dans l'hypothèse où sa rémunération serait très élevée ;

- son septième alinéa fixe un plafond pour le montant des primes qui peuvent être distribuées à un même salarié au cours d'un exercice. Il est proposé de remplacer le terme « *salarié* » par celui de « *bénéficiaire* », là encore pour tenir compte de la possibilité que le chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement.

Le **paragraphe III** vise aussi à remplacer « *salariés* » par « *bénéficiaires* » :

- au sixième alinéa de l'article L. 441-3 du code du travail qui indique que l'accord d'intéressement doit obligatoirement préciser la date de versement des primes ;

- au premier alinéa de l'article L. 441-4 qui précise que les primes d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens du code de la sécurité sociale ;

- aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 441-5 qui définit le régime fiscal applicable aux primes d'intéressement, tant du point de vue de l'entreprise que des salariés.

Le **paragraphe IV** du présent article propose de procéder à la même substitution du terme « *bénéficiaire* » et celui de « *salarié* » dans l'article L. 441-6 du code du travail, article qui définit le régime fiscal applicable au produit de l'intéressement au titre de l'impôt sur le revenu dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide de l'affecter, en tout ou partie, à un plan d'épargne d'entreprise.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative de sa commission des Finances, saisie au fond, l'Assemblée nationale a d'abord adopté un amendement rédactionnel visant à faire figurer le nouvel alinéa introduit par le paragraphe I, non pas à la fin de l'article L. 441-1 du code du travail, mais après son cinquième alinéa.

A l'initiative de sa commission des Affaires économiques, saisie pour avis, elle a ensuite adopté un amendement interdisant la conclusion d'un accord d'intéressement dans les entreprises dont l'effectif est limité à un salarié lorsque celui-ci a aussi la qualité de mandataire social ou de chef d'entreprise.

Au paragraphe II, l'Assemblée nationale a adopté, sur la proposition du rapporteur général de la commission des Finances, plusieurs amendements rédactionnels.

Elle a ensuite introduit, toujours sur proposition du rapporteur général, un paragraphe III *bis*, qui a pour objet de préciser que les primes d'intéressement versées au chef d'entreprise ou à son conjoint sont exonérées de cotisations sociales, comme c'est le cas pour les sommes versées aux salariés, et un paragraphe III *ter* précisant le régime fiscal applicable à ces sommes : elles ne pourraient être déduites de l'assiette retenue pour le calcul de l'impôt sur les sociétés ni être imposées au titre de l'impôt sur le revenu. Il

s'agit d'éviter que l'attribution de fortes primes n'ait pour effet de réduire l'assiette imposable au titre de l'impôt sur les sociétés.

III - La position de votre commission

Votre commission approuve la mesure proposée par cet article ainsi que les compléments utiles apportés par l'Assemblée nationale.

Les auditions auxquelles a procédé votre rapporteur pour avis ont d'ailleurs montré qu'il s'agissait là d'une disposition relativement consensuelle. Même si les organisations syndicales regrettent parfois la confusion qu'elle risque d'entraîner entre le mode de rémunération du chef d'entreprise et celui des salariés, elles ont choisi, à l'exception de la CGT, de faire preuve de pragmatisme et de soutenir cette mesure, plutôt que de s'attacher à des questions de principe.

Votre commission considère cependant qu'il est encore possible d'améliorer la qualité rédactionnelle du texte et vous proposera **quatre amendements** en ce sens.

En outre, elle souhaite lever un autre obstacle au développement de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises. L'article L. 441-1 du code du travail dispose qu'un accord d'intéressement est obligatoirement conclu pour une durée de trois ans. Or, cette durée apparaît excessivement longue à de nombreux chefs d'entreprise qui manquent de visibilité sur l'avenir de leur entreprise et hésitent, de ce fait, à s'engager. Il serait ainsi utile d'autoriser, dans les PME, la conclusion d'accords pour une durée d'une année, afin de lever ces blocages psychologiques au développement de l'intéressement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article additionnel après l'article 15
**Prise en compte du bénéfice comptable
pour le calcul de la réserve de participation**

Objet : Cet article additionnel propose de substituer le bénéfice comptable au bénéfice fiscal dans la formule de calcul de la réserve spéciale de participation.

L'article L. 442-2 du code du travail définit la formule de calcul de la réserve spéciale de participation.

Cette réserve est calculée, depuis l'origine, par référence au bénéfice fiscal de l'entreprise. Or, certaines entreprises mettent en oeuvre des stratégies d'optimisation fiscale, en exploitant les possibilités ouvertes par les règles comptables (report des déficits, provisionnement...), ce qui minore d'autant la participation versée aux salariés.

Le passage au bénéfice comptable permettrait de préserver la réserve de participation de l'effet de ces stratégies fiscales. Les simulations réalisées par l'INSEE suggèrent que cette mesure obligerait 18 % des entreprises qui ne versent pas de participation à devoir en distribuer. Elle serait donc un puissant levier de développement de la participation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article additionnel dans la rédaction qu'elle vous soumet.

Article 15 bis
(art. L. 442-1 du code du travail)

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

Objet : Cet article, introduit par l'Assemblée nationale, prévoit que les sommes non distribuées en raison de l'application du plafond autorisé pour chaque salarié seront réparties entre les autres salariés.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article additionnel est issu d'un amendement présenté par la commission des Affaires économiques, saisie pour avis.

La répartition des sommes figurant dans la réserve spéciale de participation est effectuée conformément aux règles définies par l'accord applicable dans l'entreprise ou, à défaut, conformément à l'article L. 442-4 du code du travail, qui pose comme règle de principe que la répartition est proportionnelle aux salaires.

Toutefois, chaque salarié ne peut percevoir une somme supérieure à un plafond, mentionné à l'article R. 442-6 du même code, correspondant aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale, soit, en 2005, 30.192 euros.

L'existence de ce plafond explique que des sommes puissent, après répartition, demeurer non distribuées. Dans ce cas, l'article L. 442-4 précité prévoit qu'elles demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être distribuées au cours des exercices ultérieurs.

L'accord de participation peut cependant prévoir, comme l'autorise une circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale, que ce reliquat sera distribué aux salariés ayant perçu des sommes inférieures au plafond réglementaire.

Le présent article fait de cette faculté une **obligation** : les sommes non distribuées feraient l'objet d'une nouvelle répartition, immédiate, entre tous les salariés ayant perçu une somme inférieure au plafond, sans que cette nouvelle répartition ne puisse leur permettre de dépasser à leur tour le plafond. Si, au terme de cette seconde distribution, un reliquat subsistait encore, il serait conservé dans les comptes de l'entreprise.

II - La position de votre commission

Votre commission approuve sans réserve la modification introduite par cet article car elle présente l'avantage d'accroître le montant des sommes versées aux salariés au titre de la participation et bénéficie en priorité aux salariés les plus modestes.

En conséquence, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 15 ter

Prime exceptionnelle d'intéressement

Objet : Cet article, introduit par l'Assemblée nationale, autorise le versement, soit par voie d'accord, soit sur décision unilatérale de l'employeur, d'une prime exceptionnelle d'intéressement.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article additionnel résulte de l'adoption, à l'Assemblée nationale, d'un amendement déposé par le Gouvernement et sous-amendé par la commission des Finances.

Il permet aux entreprises qui le souhaitent d'accorder à leurs salariés, avant le 31 décembre 2005, une prime exceptionnelle d'intéressement, liée aux résultats ou aux performances enregistrés en 2004.

Une fois ce principe posé, l'article détaille les conditions concrètes de mise en œuvre de cette prime.

Le premier cas de figure envisagé (**1° a**) est celui d'une entreprise qui disposait déjà d'un accord d'intéressement au cours de l'exercice 2004. Dans ce cas, l'employeur peut négocier un accord spécifique avec les représentants du personnel, selon les mêmes modalités que pour un accord d'intéressement ordinaire (article L. 441-1 du code du travail), pour prévoir qu'une prime exceptionnelle sera accordée aux salariés. L'accord détermine les salariés bénéficiaires et les critères de répartition de la prime, sans déroger aux articles L. 441-2 et L. 444-4 du même code relatifs à l'intéressement. La prime exceptionnelle ne peut excéder 200 euros par bénéficiaire ou 15 % du montant de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2004, le plafond le plus favorable aux salariés devant être retenu. L'accord doit être conclu avant le 30 septembre 2005 ; à défaut, l'employeur a la faculté d'accorder la prime unilatéralement, sous réserve de respecter les conditions susmentionnées.

Le deuxième cas de figure envisagé (**1° b**) est celui d'une entreprise qui ne disposait pas d'accord d'intéressement en 2004, mais s'en est doté en 2005, dans les délais légaux prévus à l'article L. 441-2 du code du travail. En ce cas, un accord spécifique peut être conclu, dans les mêmes conditions que précédemment, pour accorder aux salariés une prime exceptionnelle plafonnée à 200 euros par bénéficiaire. A défaut d'accord avant le 30 septembre 2005, l'employeur peut décider unilatéralement de verser la prime.

Le troisième cas de figure envisagé (**2°**) est celui d'une entreprise ne disposant pas d'accord d'intéressement. Le versement de la prime

exceptionnelle est alors subordonnée à l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'un accord d'intéressement. Le versement de la prime peut ensuite résulter de la conclusion d'un accord spécifique, négocié dans les mêmes conditions que précédemment, la prime demeurant plafonnée à 200 euros par bénéficiaire. A défaut d'accord avant le 30 septembre 2005, l'employeur a toujours la possibilité de décider unilatéralement le versement de la prime.

En principe, le code du travail prévoit qu'un accord d'intéressement doit être conclu avant le premier jour du septième mois suivant sa prise d'effet. En d'autres termes, une entreprise désirant mettre en place un accord d'intéressement à compter du 1^{er} janvier 2005 doit avoir conclu un accord en ce sens avant le 1^{er} juillet 2005. Pour encourager la conclusion de nouveaux accords, le présent article indique cependant que les accords conclus jusqu'au 30 septembre 2005 pourront, à titre exceptionnel, entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier et bénéficier des exonérations fiscales et sociales de droit commun, sous réserve d'avoir été déposés dans les délais légaux (quinze jours) auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le 3^o de l'article précise le régime fiscal et social applicable à la prime d'intéressement exceptionnelle.

Celle-ci n'a pas le caractère de rémunération au sens du code de la sécurité sociale (ou du code rural), ce qui implique qu'elle n'est pas assujettie à cotisations sociales.

Son montant peut être déduit de l'assiette retenue pour le calcul de l'impôt dû par l'entreprise au titre de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu.

Comme le règlement de l'impôt sur les sociétés donne lieu au versement d'acomptes trimestriels, le texte indique que les sociétés pourront réduire leur acompte dû au 31 décembre d'une somme égale au montant des primes exceptionnelles versées multiplié par le taux de l'impôt sur les sociétés.

Le 4^o enfin, qui résulte d'un sous-amendement de la commission des finances de l'Assemblée nationale, vise l'hypothèse où le salarié décide d'affecter tout ou partie de la prime exceptionnelle à son plan d'épargne d'entreprise : cette somme est alors exonérée d'impôt sur le revenu, dans les conditions de droit commun applicables en cas de versement du produit de l'intéressement sur un PEE, qui figurent à l'article L. 441-6 du code du travail.

II - La position de votre commission

Votre commission partage l'analyse du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, qui expliquait lors du débat à l'Assemblée nationale, que « *la confiance dans l'économie repose aussi sur le partage des fruits de la croissance lorsque les entreprises ont dégagé de bons résultats en 2004* »¹. L'écart constaté par de nombreux salariés entre la modestie de leurs revalorisations salariales et le niveau des bénéfices réalisés par certains grands groupes n'est pas de nature à renforcer l'implication des salariés dans leur entreprise. La mesure proposée, améliorée par l'Assemblée nationale, favorisera un partage équitable des fruits de la croissance et pourra exercer un effet de relance sur la consommation, même si elle demeure facultative pour les entreprises.

Votre commission vous propose cependant, afin de favoriser la conclusion d'accords spécifiques relatifs à la prime d'intéressement, de prévoir par **amendement** que ces accords seront passés dans les mêmes conditions que les accords d'intéressement, c'est-à-dire éventuellement par la voie d'une consultation directe du personnel, alors que le texte du projet de loi impose qu'elle résulte obligatoirement d'une négociation avec les représentants du personnel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 15 quater **Déblocage de la participation**

Objet : Cet article, introduit par l'Assemblée nationale, propose d'autoriser les salariés à débloquer les sommes qui leur sont attribuées, en 2005, au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article additionnel est issu d'un amendement gouvernemental, sous-amendé par la commission des Finances de l'Assemblée nationale.

Le **paragraphe I** du présent article autorise les salariés à débloquer, d'ici le 31 décembre 2005, les sommes qui leur auront été versées pendant l'année au titre de la participation aux résultats de l'entreprise. Seule la

¹ Cf. *compte rendu analytique de la séance du 22 juin 2005.*

participation versée en 2005, qui correspond aux résultats dégagés par l'entreprise au titre de l'exercice 2004, est donc concernée.

L'article L. 442-5 du code du travail indique que les sommes perçues au titre de la participation peuvent être affectées à l'acquisition d'actions, de titres émis par des SICAV, de parts de fonds communs de placement ou d'autres instruments financiers ou affectées à un PEE. Les droits constitués par les salariés sont alors bloqués, en principe, pour une durée de cinq ans, portée à huit ans dans certains cas, en vertu des articles L. 442-7 et L. 442-12 du code du travail.

Pour permettre aux salariés de débloquer leurs fonds, le texte prévoit que les droits ainsi acquis seront négociables ou exigibles avant l'expiration des délais normalement prévus, sur simple demande du bénéficiaire, pour leur valeur au jour du déblocage.

L'article L. 442-6 du code du travail autorise les accords de participation à retenir une formule de calcul de la réserve de participation différente de la formule légale, si elle procure aux salariés des avantages au moins équivalents. Le texte prévoit, dans cette hypothèse, que le salarié ne pourra débloquer la part de la réserve de participation qui excède ce qui résulterait de l'application de la formule légale, que si un accord est conclu en ce sens, dans les mêmes conditions qu'un accord de participation, au niveau de l'entreprise ou du groupe.

En d'autres termes, le déblocage de la participation n'est de droit que pour sa part correspondant au minimum légal. Dans un souci de parallélisme des formes, la conclusion d'un accord est requise pour débloquer la part de la réserve de participation versée au salarié en application d'un accord plus avantageux. Cette disposition résulte d'un sous-amendement adopté à l'initiative du rapporteur général de la commission des Finances de l'Assemblée nationale.

Pour éviter que le déblocage n'ait un effet économiquement déstabilisant, un accord est également requis lorsque la participation est investie dans l'entreprise. Deux hypothèses sont précisément visées : celle où l'accord de participation prévoit exclusivement l'attribution d'actions de l'entreprise et celle où il prévoit l'affectation des sommes à un fonds, que l'entreprise consacre à des investissements ou à l'acquisition de parts d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM). Sur la proposition de son rapporteur général, l'Assemblée nationale a précisé que, dans cette hypothèse, l'accord peut n'autoriser le déblocage que d'une partie seulement des sommes versées en 2005.

Le **paragraphe II** indique que les salariés ne peuvent procéder qu'une seule fois au déblocage des sommes.

Le **paragraphe III** définit le régime fiscal applicable aux sommes débloquées.

Normalement, les sommes revenant au salarié au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu, en vertu de l'article L. 442-8 du code du travail. Lorsque ces sommes sont investies en titres et valeurs mobilières, gérés *via* un fonds commun de placement ou un plan d'épargne d'entreprise, la plus-value éventuellement réalisée au moment de leur cession est également exonérée d'impôt sur le revenu, en application du 4 du III de l'article 150 OA du code général des impôts.

Ces exonérations peuvent s'analyser comme une forme de contrepartie à la contrainte que représente la période d'indisponibilité des droits. Dès lors que la participation devient accessible sans délai, ces avantages n'ont plus de raison d'être. C'est pourquoi le texte dispose que les sommes débloquées ne bénéficieront pas des exonérations habituellement applicables.

Le **paragraphe IV** indique que les sommes revenant au salarié au titre de la participation ne pourront être débloquées lorsqu'elles sont investies dans un Perco. Cette exclusion s'explique par la volonté d'encourager l'épargne longue en vue de la retraite.

Le texte précise enfin que les entreprises auront l'obligation d'informer leurs salariés des possibilités ouvertes par le présent texte, dans un délai de deux mois suivant sa promulgation, et qu'un décret viendra préciser leurs obligations déclaratives.

II - La position de votre commission

Votre commission a déjà indiqué qu'une mesure de déblocage de la participation est susceptible d'avoir un effet positif sur la consommation des ménages, mais qu'il ne faut pas en attendre de résultats trop spectaculaires, d'autant que cette décision fait suite à une mesure analogue prise en 2004.

Les partenaires sociaux auditionnés par votre rapporteur pour avis, ont tous fait part de leur volonté de préserver la période d'indisponibilité de la participation, afin d'encourager l'épargne longue. S'ils comprennent l'intérêt de mesures de déblocage exceptionnelles, destinées à soutenir la croissance, ils craignent que leur caractère trop fréquent ne prive de portée le principe d'indisponibilité. Votre commission partage ce souci et ne souhaite pas que le déblocage devienne systématique.

Sous ces réserves, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 16

(art. L. 443-5 du code du travail)

Décote en cas de souscription d'actions dans les entreprises non cotées

Objet : Cet article vise à autoriser les sociétés non cotées en Bourse à proposer à leurs salariés d'acquérir des titres de l'entreprise à un prix inférieur à leur valeur réelle.

I - Le dispositif proposé

Pour encourager l'actionnariat salarié, l'article L. 443-5 du code du travail autorise les sociétés à procéder à des augmentations de capital réservées à leurs salariés adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

Mais, alors que les sociétés cotées ont la faculté de céder leurs titres à un prix inférieur à leur cours de Bourse, les sociétés non cotées¹ ne sont pas autorisées à consentir une décote au moment de la cession de leurs titres.

Pour mettre fin à cette différence de régime, le 1° de cet article propose d'étendre aux sociétés non cotées le régime applicable aux sociétés cotées. Les sociétés non cotées seraient ainsi autorisées à céder leurs titres à un prix inférieur à leur valeur réelle. La décote pourrait atteindre jusqu'à 20 % du prix de cession, voire 30 % si la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à dix ans. L'article L. 443-6 impose que les titres acquis soient indisponibles pendant une durée d'au moins cinq ans : si cette période d'indisponibilité est portée à dix ans ou plus, la moindre liquidité des titres se trouve ainsi compensée par une décote plus élevée.

Le 2° de cet article modifie, par coordination, le quatrième alinéa de l'article L. 443-5 du code du travail. Cet alinéa prévoit que l'assemblée générale peut décider, à l'occasion d'une augmentation de capital, l'attribution gratuite d'actions. Mais l'avantage total que les salariés adhérents au PEE pourront retirer de cette attribution, ainsi que de l'acquisition d'actions à tarif préférentiel, ne pourra excéder l'avantage dont ils auraient bénéficié si une décote de 20 % ou de 30 % leur avait été consentie par rapport à la valeur réelle des actions. Cette précision permet d'éviter que l'attribution gratuite d'actions ne soit un moyen, pour les entreprises, de contourner les seuils de 20 % et 30 % fixés à l'alinéa précédent.

¹ 99,5% des sociétés, soit la quasi-totalité, sont non cotées.

Le 3° modifie le dernier alinéa de l'article L. 443-5, toujours dans un but de coordination. L'alinéa qu'il est proposé de modifier définit le régime fiscal applicable à l'avantage que les salariés retirent de l'acquisition d'actions à un prix inférieur à leur valeur réelle : cet avantage est exonéré d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires et n'entre pas dans l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté deux amendements rédactionnels.

III - La position de votre commission

Votre commission ne peut qu'approuver la mesure proposée par cet article, qui s'inspire, elle l'a rappelé, d'une proposition formulée il y a quelques années par le sénateur Jean Chérioux.

Même si l'évaluation des sociétés non cotées pose des problèmes spécifiques, il n'est plus justifié de les exclure de la possibilité d'accorder une décote lorsqu'elles proposent à leurs salariés d'acquérir leurs titres. La mesure proposée devrait encourager l'actionnariat salarié, qui demeure peu développé dans les sociétés non cotées en raison des risques qui y sont attachés pour les épargnants. Il serait souhaitable, de ce point de vue, de prolonger la réflexion, afin d'envisager, à l'avenir, des mécanismes de mutualisation et de diversification des placements qui rendraient l'actionnariat salarié moins risqué et accroîtraient la liquidité de ces titres.

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 16 bis

(art. L. 225-129-6 du code de commerce)

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

Objet : Cet article, introduit par l'Assemblée nationale, précise, dans la loi, la périodicité des assemblées générales extraordinaires ayant pour obligation de débattre du développement de l'actionnariat salarié.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article additionnel résulte de l'adoption, par l'Assemblée nationale, d'un amendement présenté par sa commission des Affaires économiques saisie pour avis.

Dans les entreprises dont les salariés détiennent moins de 3 % du capital social, l'assemblée générale extraordinaire a l'obligation, en application du second alinéa de l'article L. 225-129-6 du code de commerce, de se prononcer, à échéances régulières, sur l'opportunité de réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés.

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001, relative à l'épargne salariale, avait initialement prévu que ce rendez-vous obligatoire devait avoir lieu tous les trois ans mais l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a fait disparaître cette référence et renvoyé à un décret en Conseil d'État le soin de fixer la périodicité de ces rendez-vous.

Le présent article propose de revenir sur cette modification et de faire à nouveau figurer dans la loi cette périodicité de trois ans.

II - La position de votre commission

Votre commission comprend et partage les préoccupations qui ont motivé l'adoption de cet amendement dans l'objectif de conférer davantage de clarté au texte législatif et de réaffirmer l'importance de l'obligation en l'inscrivant dans la loi.

Elle vous propose, en conséquence, d'adopter cet article sans modification.

Article 17

*(art. L. 444-9 nouveau, L. 442-5, L. 443-1-2, L. 441-2
et L. 443-6 du code du travail)*

Possibilité de transfert des plans d'épargne salariale

Objet : *Cet article vise, d'une part, à regrouper les dispositions relatives au transfert des plans d'épargne salariale, d'autre part, à créer une nouvelle possibilité de transfert collectif applicable en cas de modification de la situation juridique de l'employeur.*

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** propose de compléter par un nouvel article L. 444-9 le chapitre IV (« *dispositions communes* ») du titre IV du livre IV du code du travail consacré à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale.

Il vise tout d'abord à regrouper dans cet article les dispositions, aujourd'hui dispersées dans le code du travail, relatives au transfert des sommes détenues au titre de la réserve de participation ou placées dans un plan d'épargne salariale. Au delà de cette modification formelle, cet article innove également sur plusieurs points : il institue notamment une possibilité nouvelle de transfert collectif en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise rendant impossible la poursuite du plan d'épargne.

Le **premier alinéa** du texte proposé pour le nouvel article L. 444-9 reprend des dispositions figurant aujourd'hui au dixième alinéa de l'article L. 442-5 du code du travail.

Il traite du devenir des sommes détenues par un salarié au titre de la réserve de participation au résultat de l'entreprise, en cas de rupture de son contrat de travail.

Dans cette hypothèse, le salarié a la possibilité de demander la délivrance de ces sommes ; mais il peut aussi, et c'est ce que ce premier alinéa vient rappeler, choisir de les transférer sur un plan d'épargne de son nouvel employeur (PEE, PEI ou Perco). La durée d'indisponibilité déjà écoulee s'impute alors sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan d'épargne.

Le **deuxième alinéa** concerne le transfert de sommes affectées dans un PEE ou un PEI vers un autre PEE ou PEI, qu'il y ait eu ou non rupture du contrat de travail.

Actuellement, en cas de rupture du contrat, le code du travail autorise le transfert des sommes détenues dans un PEE ou un PEI vers le PEE ou PEI du nouvel employeur. Cette faculté est maintenue par le présent article.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le troisième alinéa de l'article L. 443-2 prévoit seulement la possibilité de transférer des sommes d'un PEI vers un PEE ou un autre PEI. Le présent article propose d'étendre les possibilités de transfert, en autorisant le transfert d'un PEE vers un autre PEE, ainsi que d'un PEE vers un PEI.

Cet élargissement des possibilités de transfert devrait favoriser la mobilité des salariés à l'intérieur des groupes de sociétés : un salarié détaché au sein du même groupe, sans rupture de son contrat de travail, pourra transférer ses avoirs dans le PEE de sa nouvelle entreprise, ce que le droit actuel ne permet pas.

Dans tous les cas, cependant, le transfert ne sera possible que si le plan d'accueil comporte une durée de blocage au moins équivalente à celle prévue par le plan d'origine. Il s'agit d'éviter que des salariés ne bénéficient, dans un premier temps, des avantages afférents à une durée d'indisponibilité longue, un abondement plus élevé de l'employeur par exemple, pour adhérer ensuite à un plan à la durée d'indisponibilité plus courte, qui leur permettrait de débloquer rapidement leurs avoirs. En pratique, toutefois, ce type de configuration devrait être relativement rare, dans la mesure où la grande majorité des plans d'épargne ont une durée d'indisponibilité de cinq ans.

Lorsque cette condition est satisfaite, la durée d'indisponibilité déjà écoulée s'impute sur la durée de blocage du nouveau plan.

Le **troisième alinéa** reprend, pour l'essentiel, des dispositions figurant au huitième alinéa de l'article L. 443-1-2 du code du travail. Il indique que les salariés peuvent décider, sans qu'il y ait nécessairement rupture de leur contrat de travail, de transférer des sommes affectées à un PEE, un PEI ou un Perco vers un Perco. La possibilité de transférer des sommes de Perco à Perco, sans rupture du contrat de travail, est une nouveauté qui vise à tenir compte, là encore, des besoins propres aux groupes de sociétés.

Le **quatrième alinéa** traite de deux questions distinctes, sans modifier le droit en vigueur :

- en premier lieu, il précise que les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 443-2 du code du travail, lequel prévoit que le montant des sommes versées annuellement dans un PEE ne peut excéder le quart des revenus annuels de l'adhérent ;

- en second lieu, il indique que les transferts ne sauraient donner lieu à un abondement de l'employeur, sauf dans deux cas : d'une part, lorsque les sommes sont transférées d'un PEE ou d'un PEI vers un Perco ; d'autre part, lorsque le transfert a lieu à l'expiration de la période d'indisponibilité. Ces deux exceptions répondent à une logique : l'abondement de l'employeur est en effet une forme de contrepartie au blocage des avoirs affectés sur le plan d'épargne. Le transfert des sommes vers un Perco, ou vers un autre plan à l'issue de leur période d'indisponibilité, revient à prolonger la période de blocage des avoirs, ce qui justifie l'autorisation donnée à l'employeur d'abonder le plan, s'il le souhaite.

Le **cinquième alinéa** du texte proposé pour le nouvel article L. 444-9 du code du travail concerne le **transfert collectif** des avoirs détenus sur un PEE. Aucune disposition du code du travail ne régit actuellement ce type d'opérations. Seule une circulaire interministérielle du 6 avril 2005, relative à l'épargne salariale, prévoit que, lorsque la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un PEE est modifiée, les avoirs des salariés peuvent être transférés, sauf opposition individuelle, sur le plan nouvellement accessible.

Le texte proposé vise plusieurs hypothèses de modification de la situation juridique de l'entreprise : par fusion, cession, absorption ou scission. La modification doit rendre impossible la poursuite du plan d'épargne.

Dans ce cas, les sommes qui y sont affectées pourront être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, dans des conditions qui seront précisées par décret.

Le délai d'indisponibilité des avoirs déjà écoulé s'imputera sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan.

Le **paragraphe II** propose d'abroger plusieurs dispositions du code du travail :

- le dixième alinéa de l'article L. 442-5, repris au premier alinéa du nouvel article L. 444-9 ;

- les deuxième et troisième phrases du premier alinéa du II de l'article L. 443-1-2, dont les dispositions sont reprises au deuxième alinéa du nouvel article L. 444-9 ;

- les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 441-2, relatifs aux accords d'intéressement conclus dans les groupes ;

- la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 443-6, dont une partie des dispositions est reprise au deuxième alinéa du nouvel article L. 444-9.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative du rapporteur général de la commission des Finances, l'Assemblée nationale a précisé que, en cas de transfert, le délai d'indisponibilité déjà écoulé s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan, sauf si les sommes transférées sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital dans les conditions visées à l'article L. 443-5 du code du travail. Cette exception figure actuellement dans le code mais était omise dans le texte initial du projet de loi.

Elle a ensuite adopté deux amendements rédactionnels, dont un pour préciser, par l'ajout de l'adverbe « *notamment* », que la référence aux « *fusion, cession, absorption ou scission* » n'est pas limitative.

Puis elle a modifié la liste des dispositions abrogées par le paragraphe II du présent article. Elle a d'abord corrigé une erreur matérielle : le texte propose, comme on l'a vu, de supprimer la partie de l'article L. 441-2 du code du travail relative aux accords d'intéressement conclus dans les groupes. L'intention des auteurs du texte était en réalité de supprimer les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 443-2 du même code, qui contient des dispositions reprises dans le nouvel article L. 444-9 du code du travail. Elle a enfin réparé un oubli en visant, dans la liste des dispositions abrogées, la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 442-7 du code du travail.

III - La position de votre commission

Votre commission approuve l'effort de rationalisation et de simplification de dispositions éparses opéré par cet article, ainsi que la création d'un nouveau cas de transfert. Les exigences de mobilité professionnelle attachées à l'économie moderne rendent indispensable la définition de modalités claires de transfert des droits acquis au titre de l'épargne salariale, afin que les salariés ne soient pas lésés en cas de changement d'emploi.

Pour ces raisons, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 18

(art. L. 443-3 et L. 443-5 du code du travail)

**Evaluation des titres proposés aux adhérents
d'un plan d'épargne d'entreprise**

Objet : Cet article prive les entreprises non cotées, qui ne respectent pas les procédures prévues pour l'évaluation de leurs actions, des avantages fiscaux et sociaux normalement attachés aux opérations d'acquisition de titres par les salariés adhérents du plan d'épargne d'entreprise ; il renvoie également à un décret en Conseil d'État le soin de définir les conditions d'évaluation des obligations qu'une société est susceptible de proposer aux salariés adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Pour inciter les entreprises non cotées à respecter la réglementation relative à l'évaluation de leurs titres, le **paragraphe I** propose de priver les entreprises qui y auraient dérogé des avantages fiscaux et sociaux visés à l'article L. 443-8 du code du travail. Il introduit dans ce but un alinéa supplémentaire à l'article L. 443-3 du code du travail, article qui définit les affectations possibles des sommes recueillies dans un plan d'épargne.

Si l'évaluation de la valeur des titres des sociétés cotées est aisée - il suffit de se référer à leur cours boursier - l'évaluation de la valeur des titres des sociétés non cotées est un exercice plus délicat. L'article L. 443-5 du code du travail définit la procédure à respecter : le prix de cession des titres des sociétés non cotées doit être évalué « *conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise* ».

Les principales méthodes d'évaluation des sociétés non cotées

Les spécialistes de l'évaluation des sociétés distinguent quatre types de modèles d'évaluation :

- les modèles patrimoniaux : ils postulent que la valeur d'une entreprise est égale à celle du patrimoine qu'elle détient. D'un point de vue comptable, il convient alors d'estimer l'actif net de la société, c'est-à-dire l'ensemble des actifs de la société moins les dettes contractées ;

- les modèles de valorisation par capitalisation : la valeur de la société est estimée à partir du flux de revenus qu'elle produit, en tenant compte du rendement exigé par l'actionnaire pour se rémunérer. Différentes notions de revenus peuvent être retenues par l'évaluateur (dividendes, résultats nets, cash-flows...);

- les modèles de rente différentielle : la valeur de la société ne se résume pas, dans ces modèles, à celle de ses actifs nets, mais inclut aussi la valeur du fonds de commerce, ou Goodwill, qui correspond aux actifs incorporels de la société. L'estimation du Goodwill résulte d'une comparaison entre la rentabilité de l'entreprise et la rémunération de ses actifs nets ;

- les modèles par recouplement : l'évaluation repose sur une comparaison avec des sociétés cotées, ou ayant fait l'objet de transactions récentes, opérant dans le même secteur ; on calcule classiquement la valeur de la société en multipliant son bénéfice par un Price earning ratio (rapport cours sur bénéfices) de référence.

Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives. A défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent, déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

L'article R. 443-8-1 précise que l'évaluation doit être effectuée par l'entreprise, sous le contrôle du commissaire aux comptes, au moins une fois par exercice et chaque fois qu'un événement intervenu au cours d'un exercice est susceptible de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions. Il est en outre procédé à une évaluation à dires d'experts au moins une fois tous les cinq ans.

En cas d'infraction, la sanction prévue consiste à priver l'entreprise des avantages fiscaux et sociaux mentionnés au premier alinéa de l'article L. 443-8 du code du travail, c'est-à-dire de l'exonération, au titre de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon les cas, des sommes versées par l'entreprise pour abonder le PEE.

Cette disposition n'a vocation à s'appliquer qu'à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de promulgation du présent projet de loi, afin que les entreprises disposent d'un délai pour faire procéder à l'évaluation de leurs titres.

Le **paragraphe II**, qui propose de compléter l'article L. 443-5 du code du travail, vise l'hypothèse où une entreprise propose aux salariés adhérents d'un PEE d'acquiescer des obligations qu'elle a émises. Il prévoit simplement qu'un décret en Conseil d'État définira les conditions d'évaluation du prix de cession des obligations.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté un amendement présenté par la commission des Finances, clarifiant la rédaction de l'article, qui pouvait jusqu'alors laisser penser que la mesure prévue ne s'appliquerait que pour une durée d'un an à compter de la promulgation de la loi, alors que l'intention des auteurs du texte était plutôt de différer d'un an son entrée en vigueur. Elle a complété, à cette fin, l'article 18 par un paragraphe III.

III - La position de votre commission

Votre commission approuve la volonté exprimée par cet article de sanctionner les entreprises qui ne respecteraient pas les règles en vigueur relatives à l'évaluation des sociétés non cotées.

Il faut cependant noter que la mesure proposée rencontre certaines limites : dans la mesure où l'abondement est une simple faculté laissée aux entreprises, et non une obligation, les sociétés non cotées qui n'abondent pas le plan d'épargne d'entreprise ne seront exposées à aucune pénalité.

Il paraît donc judicieux d'élargir la gamme des sanctions envisageables et de viser, pour ce faire, le cas d'une société non cotée proposant à ses salariés d'acquérir des actions de l'entreprise avec une décote. Cette possibilité est ouverte aux sociétés non cotées par l'article 16 du présent projet de loi. Le texte prévoit que l'avantage consenti au moment de l'acquisition de titres avec une décote est exonéré de taxe sur les salaires et de cotisations sociales. Il serait utile de préciser, par voie d'**amendement**, que l'entreprise est privée de ces avantages fiscaux et sociaux lorsqu'elle propose à ses salariés d'acquérir avec une décote des titres qui n'ont pas été correctement évalués.

Votre commission estime également qu'il serait plus pertinent de faire figurer le nouvel alinéa introduit par le paragraphe I du présent article dans l'article L. 443-5 du code du travail, qui traite spécifiquement de l'actionnariat salarié, plutôt que dans l'article L. 443-3 du même code, relatif aux sommes pouvant être affectées sur un PEE.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 19

(art. L. 443-1 du code du travail)

Information des salariés sur l'existence du plan d'épargne d'entreprise

Objet : Cet article vise à garantir que chaque salarié soit informé nominativement de l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 443-1 du code du travail prévoit que, dans les entreprises qui comportent un délégué syndical ou qui sont dotées d'un comité d'entreprise, le PEE est obligatoirement négocié avec le personnel. Même si, en cas d'échec des négociations, l'employeur a la possibilité de décider unilatéralement la mise en place du plan d'épargne, cette phase de négociation garantit que les salariés sont convenablement informés des intentions du chef d'entreprise.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation préalable de négocier, l'information des salariés est en revanche parfois plus lacunaire. Des abus ont été constatés dans certaines entreprises, qui se sont gardées de diffuser l'information, de sorte que l'utilisation du PEE, et le bénéfice de l'éventuel abondement de l'employeur, concernent un public très limité.

C'est pour lutter contre ces abus qu'il est proposé de compléter l'article L. 443-1 du code du travail.

Lorsque le plan d'épargne est établi unilatéralement par le chef d'entreprise, l'organisme teneur de compte se verrait communiquer la liste nominative de l'ensemble des salariés et aurait ensuite l'obligation d'adresser un courrier à chaque salarié afin de le tenir informé de la création du PEE.

Le texte précise que l'organisme teneur de compte est obligatoirement un « établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier ».

Les établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers

En vertu de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, seuls peuvent exercer les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers :

1° Les personnes morales au titre des instruments financiers qu'elles émettent par appel public à l'épargne ;

2° Les établissements de crédit établis en France ;

3° Les entreprises d'investissement établies en France ;

4° Les personnes morales dont les membres ou associés sont indéfiniment et solidairement responsables des dettes et engagements, à condition que ces membres ou associés soient des établissements ou entreprises mentionnés aux 2° et 3° habilités en vue de l'administration ou de la conservation d'instruments financiers ;

5° Les personnes morales établies en France ayant pour objet principal ou unique l'activité de conservation ou d'administration d'instruments financiers ;

6° Les institutions mentionnées à l'article L. 518-1 du même code : il s'agit d'organismes publics, notamment le Trésor public, la Banque de France, la Poste, la Caisse des dépôts et consignations ;

7° Dans des conditions fixées par le règlement général de l'Autorité des marchés financiers, les établissements de crédit, les entreprises d'investissement et les personnes morales ayant pour objet principal ou unique l'activité de conservation ou d'administration d'instruments financiers qui ne sont pas établis en France.

Les personnes mentionnées au 7° doivent être soumises dans leur État d'origine à des règles d'exercice de l'activité de conservation ou d'administration d'instruments financiers et de contrôle équivalentes à celles en vigueur en France. L'Autorité des marchés financiers exerce à l'égard de ces personnes les pouvoirs de contrôle et de sanction prévus par le présent code pour les prestataires de services d'investissement, en tenant compte de la surveillance exercée par les autorités compétentes de chaque État.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté un amendement rédactionnel visant à remplacer, à la fin de l'article, l'expression « *plan d'épargne salarial* » par celle, plus précise, de « *plan d'épargne d'entreprise* ».

III - La position de votre commission

Votre commission observe qu'il existe déjà à l'article L. 443-1 du code du travail une obligation d'informer le personnel de l'existence et du contenu d'un PEE, lorsque celui-ci est mis en oeuvre dans une entreprise. Mais cette obligation ne semble manifestement pas suffisante puisqu'un déficit

d'information est parfois constaté. L'intervention d'un tiers extérieur à l'entreprise est de nature à surmonter cette difficulté et votre commission approuve donc la mesure proposée.

Il a toutefois été reproché à cette mesure d'alourdir les contraintes pesant sur les entreprises. Votre commission est toujours soucieuse de ne pas alourdir les obligations administratives des entreprises, et notamment des plus petites d'entre elles. Elle souhaite donc que le Gouvernement définisse, par voie réglementaire, des modalités pratiques de mise en œuvre de cette mesure aussi peu contraignantes que possible. Elle note cependant que la liste des salariés que les entreprises devront faire parvenir à l'établissement financier correspond à celle existant dans leurs fichiers de paie, ce qui ne constitue pas en soi une contrainte très lourde.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de l'adoption d'un amendement de précision.

Article 21

(art. L. 3511-2 du code de la santé publique)

Prohibition de pratiques commerciales contestables dans la vente de tabac

Objet : Cet article vise à porter à vingt le nombre minimal de cigarettes dans un paquet.

I - Le dispositif proposé

La loi n° 2003-715 du 31 juillet 2003, visant à restreindre la consommation de tabac chez les jeunes, a modifié l'article L. 3511-2 du code de la santé publique pour introduire une disposition interdisant à la vente les paquets contenant moins de dix-neuf cigarettes.

Cette mesure, conforme à la recommandation du Conseil de l'Union européenne du 2 décembre 2002 et à la convention-cadre de lutte contre le tabac, adoptée par l'Organisation mondiale de la santé le 21 mai 2003, avait pour but de protéger les jeunes contre le tabagisme. Il s'agissait d'interdire la vente à prix réduit de paquets de petite taille, aussi appelés « *paquets enfants* », destinés aux jeunes consommateurs, généralement à faible pouvoir d'achat.

Cette décision n'a cependant pas fait disparaître toutes les pratiques commerciales contestables dans ce secteur : alors que la plupart des paquets contiennent vingt, vingt-cinq ou trente cigarettes, certains fabricants ont introduit sur le marché des paquets contenant dix-neuf, vingt-quatre ou vingt-neuf cigarettes, afin d'atténuer, en apparence, la hausse du prix du paquet résultant de l'alourdissement des taxes sur le tabac et de gagner des parts de marché en comptant sur l'inattention des consommateurs.

Cette stratégie n'a pas été sans résultats, puisque les paquets de dix-neuf cigarettes ont représenté, au cours du premier trimestre 2005, 5,7 % du marché, les paquets de vingt-quatre cigarettes, 1,06 % et les paquets de vingt-neuf cigarettes, 3,55 %, soit, au total, 10,3 % du marché pour ces trois types de conditionnement confondus.

L'article L. 3511-2 du code de la santé publique ne vise pas en outre, dans sa rédaction actuelle, le tabac à rouler, qui peut donc être vendu en faibles quantités à de jeunes consommateurs.

Le présent article vient répondre à ces deux difficultés.

Le **paragraphe I** interdit à la vente les paquets contenant moins de 20 cigarettes ou qui contiennent un nombre de cigarettes qui n'est pas un multiple de cinq.

Il est de même proposé d'interdire la vente d'une quantité de tabac fine coupe, destiné à rouler des cigarettes, inférieure à trente grammes, quel que soit son conditionnement.

Le **paragraphe II** indique que ces dispositions entreront en vigueur le premier jour du premier mois suivant la publication au Journal officiel de la présente loi. Il s'agit ainsi de ménager un délai avant l'entrée en vigueur effective de ces nouvelles mesures, afin que les fabricants aient le temps de s'y conformer.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de son rapporteur général, la commission des Finances a adopté un amendement repoussant la date d'entrée en vigueur de ces dispositions au 2 janvier 2006, considérant que le délai prévu par le texte était trop bref.

Elle a ensuite adopté un amendement supprimant une disposition obsolète, figurant au troisième alinéa de l'article L. 3511-2 du code de la santé publique, relative au délai de retrait du marché des paquets contenant moins de dix-neuf cigarettes.

II - La position de votre commission

Votre commission se félicite que le Gouvernement ait jugé bon d'insérer dans ce projet de loi une mesure inspirée par le Sénat.

Cette mesure devrait mettre les consommateurs à l'abri des manœuvres de certains fabricants de tabac et s'inscrit donc pleinement dans la politique globale de lutte contre le tabagisme menée, avec succès, par le Gouvernement depuis trois ans.

Votre commission partage l'analyse de la commission des Finances qui a estimé, à juste titre, que le délai de mise en oeuvre de la mesure prévu dans la rédaction initiale du projet de loi était trop court.

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*

* *

Réunie le 29 juin 2005, la commission des Affaires sociales a donné un avis favorable à l'adoption des dispositions sociales du présent texte sous réserve des amendements qu'elle a retenus.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le **mercredi 29 juin 2005** sous la présidence de **M. Alain Gournac, vice-président**, la commission a procédé à l'**examen du rapport pour avis de Mme Isabelle Debré** sur le projet de loi n° 2249 (AN) pour la **confiance et la modernisation de l'économie**.

La commission a procédé à l'**examen du rapport pour avis de Mme Isabelle Debré** sur le **projet de loi n° 433 (2004-2005)**, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, pour la **confiance et la modernisation de l'économie**.

Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis, a indiqué, en préambule, que la commission a souhaité se saisir pour avis d'une dizaine d'articles du présent projet de loi, dont l'examen au fond a été confié à la commission des finances. La plupart de ces articles sont relatifs à la participation et à l'intéressement, à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié, toutes matières qui entrent dans son champ de compétences. Le texte procède à une série d'ajustements techniques, sans anticiper sur les choix qui seront opérés dans le cadre d'une réforme plus globale de ces sujets, et qu'il conviendra d'élaborer à la lumière des conclusions du rapport commandé à MM. Jacques Godfrain et François Cornut-Gentile.

Elle a ensuite rappelé le rôle actif joué par M. Jean Chérioux, qui a consacré une partie de son mandat de sénateur à l'actionnariat et à l'intéressement des salariés, tant au Sénat qu'au sein du Conseil supérieur de la participation.

Puis elle a présenté le contenu des deux mesures principales par lesquelles le projet de loi entend favoriser le développement de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises et encourager l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées.

La première d'entre elles consiste à autoriser le chef d'entreprise et son conjoint, dans les entreprises employant moins de cent personnes, à bénéficier de l'accord d'intéressement actuellement réservé aux seuls salariés, afin d'inciter ceux-ci à négocier un accord d'intéressement avec les représentants du personnel. Elle a précisé que les syndicats de salariés, malgré leurs craintes d'une certaine confusion entre les modalités de

rémunération des salariés et celles du chef d'entreprise, ont favorablement accueilli cette innovation.

La seconde mesure consiste à autoriser les entreprises non cotées en Bourse à céder leurs titres à leurs salariés avec un rabais par rapport à leur valeur réelle. L'ouverture de cette faculté, actuellement réservée aux seules sociétés cotées, avait d'ailleurs été recommandée dès 1999 par M. Jean Chérioux dans le rapport d'information qu'il avait consacré à l'actionnariat salarié. Elle a estimé que cette innovation rendra cet actionnariat financièrement plus intéressant dans les sociétés non cotées, alors qu'il est aujourd'hui entravé par le manque de liquidité des titres et les problèmes posés par l'évaluation de la valeur de ces sociétés. Elle a suggéré de réfléchir, à plus long terme, à des formes de mutualisation de ces titres dans des fonds, qui permettraient de faciliter leur revente et de diversifier les risques.

*Puis **Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis**, a détaillé les autres mesures contenues dans le projet de loi en insistant sur leur caractère technique et ponctuel : il s'agit notamment du regroupement des dispositions, aujourd'hui éparées, relatives aux conditions de transfert individuel des droits acquis par le salarié dans un plan d'épargne salariale, des mécanismes de sanctions concernant les sociétés non cotées qui ne respecteraient pas les règles légales relatives à l'évaluation de leurs titres ou, enfin, des mesures qui visent à mieux garantir l'information des salariés au moment de la création d'un plan d'épargne entreprise, en confiant à l'établissement financier chargé d'en tenir le compte le soin d'en informer nominativement chaque salarié.*

***Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis**, a ensuite présenté les modifications apportées au projet de loi par l'Assemblée nationale en première lecture, insistant, au-delà des mesures techniques, sur l'introduction d'un nouveau volet destiné à favoriser la consommation des ménages et à permettre un partage plus équitable des fruits de la croissance.*

Au titre des mesures techniques, elle a indiqué que l'Assemblée nationale a cherché à rendre la participation aux résultats de l'entreprise plus attractive pour les salariés les plus modestes, en leur attribuant le montant d'un éventuel reliquat sur la réserve de participation. Les députés ont également prévu que, dans les sociétés anonymes où l'actionnariat salarié est très limité, une assemblée générale extraordinaire devra, tous les trois ans, se prononcer sur l'opportunité de réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés.

*En ce qui concerne les mesures destinées à soutenir le pouvoir d'achat et la consommation des ménages, **Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis**, a souligné l'adoption d'une nouvelle mesure de déblocage de la participation, après celle décidée par la loi du 9 août 2004 : cette mesure est toutefois de portée plus restreinte, puisqu'elle ne concerne que la participation versée en 2005, et non l'épargne totale accumulée par les*

salariés. Elle a également mentionné l'introduction d'une prime exceptionnelle d'intéressement qui pourra être versée par les entreprises et sera plafonnée à 200 euros par bénéficiaire ou à 15 % de l'intéressement versé en 2004.

Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis, a ensuite évoqué les dispositions de l'article 21 qui traite de la lutte contre le tabagisme et de ce fait, diffère par son objet du reste des mesures du projet de loi. Cet article reprend une disposition que le Sénat avait approuvée lors de l'examen de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2005, mais qui avait été censurée par le Conseil constitutionnel au motif qu'il s'agissait d'un « cavalier social ». Afin de lutter contre les pratiques commerciales contestables, cet article fixe à vingt le nombre minimum de cigarettes par paquet, contre dix-neuf actuellement ; au-delà, le nombre de cigarettes devra obligatoirement être un multiple de cinq.

Elle a enfin déclaré qu'elle présentera une série d'amendements auxquels elle a assigné deux objectifs : améliorer la qualité rédactionnelle du texte et contribuer à la réflexion en cours en ouvrant des pistes de réforme, comme la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal pour le calcul de la réserve de participation. Elle a également jugé utile de formuler des propositions de modernisation des cas de déblocage anticipé de la participation, bien que cette question relève du domaine réglementaire.

MM. Alain Gournac, président, et Louis Souvet ont confirmé la qualité du travail réalisé par M. Jean Chérioux sur les thèmes de l'actionnariat salarié et de la participation.

M. Jean-Pierre Godefroy a déclaré qu'en raison d'un calendrier législatif chargé, les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, n'ont pu encore procéder à l'intégralité des auditions qu'ils souhaitent mener pour préparer l'examen du projet de loi. Aussi a-t-il indiqué préférer réserver son appréciation sur ce texte, ainsi que sur les propositions du rapporteur pour avis, jusqu'au débat qui aura lieu lors de la séance publique. Il a regretté, par ailleurs, que le Conseil constitutionnel ait censuré dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2005, pour des raisons de procédure, la disposition relative à l'allongement du congé de maternité lors de la naissance d'un enfant prématuré et celle relative aux règles de conditionnement des paquets de cigarettes qui est ici réintroduite à juste titre.

Mme Bernadette Dupont s'est interrogée sur l'assujettissement à l'impôt de solidarité sur la fortune des sommes mises en réserve au titre de l'épargne salariale.

M. Jackie Pierre a fait part de ses réserves sur la possibilité d'ouvrir un déblocage de l'épargne salariale en cas de naissance d'un premier enfant.

Il a souhaité que cette faculté soit réservée aux familles plus nombreuses, afin d'inciter les parents à avoir un deuxième ou un troisième enfant.

***M. Guy Fischer** a également déclaré réserver son appréciation sur le projet de loi pour le débat en séance publique. Il a toutefois relevé une contradiction existant à son sens entre le fait de vouloir libérer, pour soutenir la consommation et la croissance, les sommes disponibles au titre de l'intéressement ou de l'épargne salariale et les pressions qui s'exercent actuellement sur les rémunérations des salariés.*

***Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis,** a indiqué à Mme Bernadette Dupont que les sommes dont disposent les personnes physiques au titre de l'épargne salariale font partie de l'évaluation globale du patrimoine sur laquelle est assis l'impôt de solidarité sur la fortune. Elle a par ailleurs fait part de l'accord quasi unanime des syndicats sur la proposition de débloquent les fonds de la participation ou de l'épargne salariale dès la naissance du premier enfant : cette faculté permettrait aux futurs parents de faire face aux dépenses qu'entraîne l'agrandissement de la famille, notamment si celle-ci doit louer un logement plus vaste.*

***M. Jean-Pierre Godefroy** a considéré qu'une faculté de déblocage devrait être ouverte au bénéfice de personnes dont le conjoint se trouve au chômage, afin de réduire les risques de surendettement de ces ménages.*

***Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis,** a considéré le projet de loi comme un moyen d'adapter les régimes juridiques régissant l'épargne salariale et la participation, faisant valoir que d'autres idées, aujourd'hui en gestation, nourriront bientôt une réforme globale de ces dispositifs. Elle a toutefois insisté sur la nécessité de préserver le caractère de long terme de cette épargne.*

Puis la commission a examiné les amendements présentés par son rapporteur pour avis.

A l'article 15 (possibilité d'extension de l'intéressement au chef d'entreprise et à son conjoint dans les entreprises employant au plus cent salariés), la commission a adopté trois amendements rédactionnels : le premier supprime une mention inutile, le deuxième précise le contenu du cinquième alinéa de l'article L. 441-2 du code du travail, et le troisième lève une ambiguïté du texte sur les modalités de calcul de la rémunération du chef d'entreprise qui, selon son montant, ouvre ou non son droit à bénéficier de l'intéressement. Puis elle a adopté un amendement qui permet d'encourager le développement de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises, en ramenant à un an la durée minimale de l'accord d'intéressement requise pour ces dernières.

Après l'article 15, elle a adopté un amendement qui insère un article additionnel modifiant la formule de calcul de la réserve spéciale de participation en substituant le bénéfice comptable au bénéfice fiscal. **Mme Isabelle Debré, rapporteur pour avis**, a insisté sur le soutien des partenaires sociaux à cette proposition et a souhaité ouvrir par cet amendement un débat avec le Gouvernement sur ce sujet.

A l'article 15 ter (prime exceptionnelle d'intéressement), elle a adopté un amendement qui propose que les accords spécifiques sur la prime d'intéressement exceptionnelle puissent également être approuvés directement par le personnel.

A l'article 18 (évaluation des titres proposés aux adhérents d'un plan d'épargne entreprise), elle a adopté un amendement qui, outre une rectification de référence du code du travail, vise à élargir la gamme des sanctions applicables en cas de non-respect des règles relatives à l'évaluation des titres des sociétés non cotées.

A l'article 19 (information des salariés sur l'existence du plan d'épargne d'entreprise), elle a adopté un amendement de précision.

La commission a approuvé le rapport pour avis de Mme Isabelle Debré et donné un **avis favorable à l'adoption des articles sociaux du présent texte ainsi modifiés**.

AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Article 15

Dans la seconde phrase du texte proposé par le I de cet article pour le sixième alinéa de l'article L. 441-1 du code du travail, après les mots :

l'effectif est limité à un salarié

rédigé comme suit la fin de la phrase :

si celui-ci a aussi la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 15

Après le I de cet article, insérer un paragraphe additionnel I bis ainsi rédigé :

I bis. - Après le cinquième alinéa du même article L. 441-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée d'un an dans les entreprises employant moins de cinquante salariés. »

Article 15

Dans le texte proposé par le troisième alinéa 2° du II de cet article pour modifier le cinquième alinéa de l'article L. 441-2 du code du travail, remplacer les mots :

ainsi que, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente

par les mots :

et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente des bénéficiaires visés au sixième alinéa de l'article L. 441-1

Article 15

Dans le texte proposé par le cinquième alinéa du II de cet article pour modifier le sixième alinéa de l'article L. 441-2 du code du travail, remplacer les mots :

sans que celle-ci ou celui-ci ne puisse dépasser le salaire versé au salarié le mieux rémunéré

par les mots :

dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise

Article additionnel après l'article 15

Après l'article 15, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« . - La première phrase du I de l'article L. 442-2 du code du travail est remplacée par une phrase ainsi rédigée :

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le résultat comptable correspondant aux opérations réalisées en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

II. - L'article L. 442-3 du même code est abrogé.

III. - La perte de recette résultant pour l'État et les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence respectivement par la majoration des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts et par la création d'une taxe additionnelle aux mêmes droits.

Article 15 ter

Dans la première phrase du a) du 1° et dans la première phrase du a) du 2° de cet article, remplacer les mots :

un accord spécifique négocié avec les représentants du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 441-1 du code du travail

par les mots :

un accord spécifique passé dans les conditions prévues à l'article L. 441-1 du code du travail

Article 18

Rédiger comme suit le I de cet article :

I. - Après le cinquième alinéa de l'article L. 443-5 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'entreprise, dont les titres ne sont pas admis sur un marché réglementé et qui a proposé ses titres aux adhérents de son plan d'épargne d'entreprise sans déterminer le prix de cession conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à l'évaluation de ses titres, ne bénéficie pas, au titre de cette opération, des exonérations fiscales et sociales prévues à l'alinéa précédent ainsi qu'à l'article L. 443-8. »

Article 19

Compléter *in fine* la première phrase du texte proposé par cet article pour compléter l'article L. 443-1 du code du travail par les mots suivants :

auquel elles ont confié la tenue de leur compte

ANNEXE

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Mme Marie-Suzy Pungier**, secrétaire confédérale de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)
- **M. Jean-Jacques Guille**, secrétaire confédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **M. Pierre-Yves Chanu**, représentant de la Confédération générale du travail (CGT)
- **M. Joseph Thouvenel**, secrétaire général adjoint de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- **MM. Jean-François Roubeaud**, président, et **Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- **M. Michel Lamy**, secrétaire national de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-FCG)
- **M. Luc Chandesris**, délégué général de l'Association pour la gestion participative, l'épargne salariale et l'actionnariat de responsabilité (FONDACT)
- **Mme Chantal Foulon**, directeur-adjoint des relations du travail, et **Mlle Karine Grossetête**, chargée des relations avec le Parlement, au Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
- **MM. Claude Cambus**, président, **Stéphane Huillet** et **Paul Maillard**, présidents de groupes de travail, du Conseil supérieur de la participation