

N° 43

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2008-2009

Annexe au procès-verbal de la séance du 22 octobre 2008

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE après déclaration d'urgence, en faveur des revenus du travail,

Par Mme Isabelle DEBRÉ,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; Mme Isabelle Debré, M. Gilbert Barbier, Mme Annie David, M. Gérard Dériot, Mmes Annie Jarraud-Vergnolle, Raymonde Le Texier, Catherine Procaccia, M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *vice-présidents* ; MM. François Autain, Paul Blanc, Mme Muguette Dini, M. Jean-Marc Juilhard, Mmes Gisèle Printz, Patricia Schillinger, *secrétaires* ; Mmes Jacqueline Alquier, Brigitte Bout, M. Jean Boyer, Mme Claire-Lise Campion, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mme Jacqueline Chevé, M. Yves Daudigny, Mme Christiane Demontès, M. Jean Desessard, Mmes Sylvie Desmarescaux, Bernadette Dupont, M. Guy Fischer, Mme Samia Ghali, MM. Bruno Gilles, Jacques Gillot, Mme Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Alain Gournac, Mmes Sylvie Goy-Chavent, Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Gélita Hoarau, M. Claude Jeannerot, Mme Christiane Kammermann, MM. Marc Laménie, Serge Larcher, André Lardeux, Dominique Leclerc, Jacky Le Menn, Jean-François Mayet, Alain Milon, Mmes Isabelle Pasquet, Anne-Marie Payet, M. Louis Pinton, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente-Baudrin, MM. René Teulade, Alain Vasselle, François Vendasi, René Vestri.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (13^{ème} législ.) : 1096, 1106, 1107, 1108 et T.A. 187

Sénat : 502 (2007-2008) et 48 (2008-2009)

SOMMAIRE

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| AVANT-PROPOS | 5 |
| I. UN NOUVEL ÉLAN POUR L'INTÉRESSEMENT, LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE | 7 |
| A. PANORAMA DES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE | 7 |
| 1. <i>La participation</i> | 7 |
| 2. <i>L'intéressement</i> | 9 |
| 3. <i>Les plans d'épargne salariale</i> | 10 |
| a) Les plans d'épargne en entreprise | 10 |
| b) Le plan d'épargne pour la retraite collectif | 11 |
| B. UNE NOUVELLE IMPULSION | 12 |
| 1. <i>Diffuser plus largement l'intéressement</i> | 12 |
| 2. <i>Donner une nouvelle liberté aux salariés en matière de participation</i> | 13 |
| 3. <i>Un accès élargi du chef d'entreprise à ces dispositifs</i> | 14 |
| 4. <i>Encourager le développement de l'épargne retraite</i> | 15 |
| 5. <i>Favoriser le développement de l'actionnariat salarié dans les petites et moyennes entreprises</i> | 15 |
| II. LA MODERNISATION DE LA PROCÉDURE DE FIXATION DU SMIC | 17 |
| A. LES RÈGLES ACTUELLES DE FIXATION DU SMIC | 17 |
| B. ÉCLAIRER LE DÉBAT SUR LA FIXATION DU SMIC PAR DES DONNÉES ÉCONOMIQUES OBJECTIVES | 18 |
| 1. <i>La création d'un groupe d'experts</i> | 18 |
| 2. <i>Un éclairage économique nécessaire</i> | 19 |
| 3. <i>La date de fixation du Smic</i> | 21 |
| III. UNE MISE SOUS CONDITION DES ALLÈGEMENTS DE CHARGES | 22 |
| A. DES MONTANTS CONSIDÉRABLES DESTINÉS À SOUTENIR L'EMPLOI | 22 |
| B. LIER LES ALLÈGEMENTS DE CHARGES À LA POLITIQUE SALARIALE | 23 |
| 1. <i>Dans les entreprises</i> | 23 |
| 2. <i>Dans les branches</i> | 24 |
| EXAMEN DES ARTICLES | 27 |
| • <i>Article 1^{er} A (intitulé du livre troisième de la troisième partie du code du travail)</i> Dividende du travail | 27 |
| • <i>Article 1^{er} (art. 244 quater T, 199 ter Q, 220 Y nouveaux et art. 223 O du code général des impôts) Incitation à la conclusion d'un accord d'intéressement et au versement d'une prime</i> | 28 |
| • <i>Article 1^{er} bis (art. L. 3312-8 nouveau du code du travail) Conclusion d'un accord d'intéressement au niveau de la branche</i> | 35 |
| • <i>Article 2 (art. L. 3324-10 et L. 3325-2 du code du travail, art. 158 et 163 bis AA du code général des impôts) Modalités d'utilisation des sommes versées au titre de la participation</i> | 36 |
| • <i>Article 2 bis (art. L. 3312-2, L. 3322-2 et L. 3332-2 du code du travail) Règles applicables aux salariés des groupements d'employeurs</i> | 40 |

| | |
|--|----|
| • Article 2 ter (art. L. 3312-5 du code du travail) Possibilité de renouvellement d'un accord d'intéressement par tacite reconduction | 41 |
| • Article 2 quater (art. L. 3321-1 et L. 3323-10 du code du travail) Champ d'application de la participation dans le secteur public | 43 |
| • Article additionnel après l'article 2 quater (art. L. 3335-2 nouveau du code du travail) Possibilités de transfert de l'épargne salariale | 46 |
| • Article 2 quinquies (art. L. 3323-6, L. 3324-2, L. 3324-5, L. 3324-7, L. 3324-8, L. 3324-10, L. 3324-11, L. 3324-12 et L. 3325-2 du code du travail) Extension dans certains cas du bénéfice de la participation au chef d'entreprise | 46 |
| • Article 2 sexies (art. L. 3312-3 et L. 3332-2 du code du travail) Modification du seuil d'effectifs en deçà duquel le chef d'entreprise peut bénéficier d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne salariale | 50 |
| • Article 2 septies (art. L. 3332-11 du code du travail) Possibilité pour l'entreprise de verser un abondement lorsque le salarié affecte sa participation sur un plan d'épargne salariale | 51 |
| • Article 2 octies (art. L. 3333-7 du code du travail) Simplification des modalités de conclusion de certains avenants à un plan d'épargne interentreprises | 52 |
| • Article additionnel avant l'article 2 nonies (art. L. 3334-2 du code du travail) Modalités de mise en place d'un Perco | 54 |
| • Article 2 nonies (art. L. 3334-5-1 nouveau du code du travail) Adhésion par défaut à un plan d'épargne pour la retraite collectif | 54 |
| • Article additionnel après l'article 2 nonies (art. L. 334-9 du code du travail) Possibilité d'effectuer un versement d'amorçage dans un Perco | 55 |
| • Article additionnel après l'article 2 nonies Création du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié | 56 |
| • Article additionnel après l'article 2 nonies (art. L. 3332-20 du code du travail) Méthode de valorisation des titres des sociétés non cotées | 57 |
| • Article additionnel après l'article 2 nonies (art. L. 214-40 du code monétaire et financier) Agrément par l'Autorité des marchés financiers des fonds communs de placement d'entreprise d'actionnariat salarié | 58 |
| • Article 3 (art. L. 2271-1, L. 3231-6, L. 3231-11 et L. 3231-11-1 nouveau du code du travail) Modernisation de la procédure de fixation du Smic | 58 |
| • Article 4 (art. L. 131-4-2, L. 241-13 et L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, articles 12 et 12-1 de la loi n° 96-987 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006) Conditionnalité des allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires | 63 |
| • Article 5 (art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale) Réduction du montant des allègements de charges lorsque le salaire minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic | 66 |
| TRAVAUX DE LA COMMISSION | 69 |
| I. AUDITION DE MM. XAVIER BERTRAND, MINISTRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ, ET LAURENT WAUQUIEZ, SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DE L'EMPLOI | 69 |
| II. EXAMEN DU RAPPORT | 76 |
| LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES | 85 |
| TABLEAU COMPARATIF | 87 |

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi en faveur des revenus du travail vise à soutenir le pouvoir d'achat des ménages par un ensemble de mesures cohérentes. Il propose d'agir sur trois leviers complémentaires : les mécanismes d'intéressement, de participation et d'épargne salariale tout d'abord, la modernisation de la procédure de fixation du Smic ensuite, la conditionnalité des allègements de cotisations sociales enfin.

Il s'inscrit dans la continuité des textes précédents relatifs au pouvoir d'achat, notamment la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) du 21 août 2007, qui a défiscalisé les heures supplémentaires, et la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008, qui a notamment facilité le rachat de jours de repos et autorisé le déblocage exceptionnel de la participation.

Le projet de loi vise à diffuser plus largement l'intéressement dans les entreprises françaises afin que davantage de salariés retirent les fruits de la croissance et des performances de leur entreprise. Il modifie également le régime de la participation pour donner le choix aux salariés entre le blocage des sommes qui leur reviennent, assorti d'un avantage fiscal, ou la disponibilité immédiate de ces sommes. Les salariés qui souhaitent utiliser la participation pour se constituer une épargne de long terme seront donc toujours incités à le faire mais ceux qui veulent l'utiliser à des fins de consommation en auront également la possibilité. A la différence de certaines mesures de déblocage exceptionnel, ce mécanisme ne risque pas d'affecter les fonds propres des entreprises.

Votre commission est attachée au développement de l'actionnariat salarié, qui est une autre manière d'associer les salariés à la gestion de leur entreprise, et vous propose des mesures de simplification de nature à favoriser son essor dans les PME.

La réforme proposée en ce qui concerne le Smic consiste à créer un groupe d'experts chargé d'émettre un avis, chaque année, sur le niveau de revalorisation du Smic. Cet avis, étayé par de solides analyses économiques, permettra d'enrichir le débat public sur ce sujet et de « dépolitiser » la question de la fixation du Smic, qui resterait cependant de la responsabilité du Gouvernement.

L'intervention de ces experts ne remettrait naturellement pas en cause les règles légales d'indexation du salaire minimum, qui garantissent le pouvoir d'achat des salariés peu qualifiés.

Les deux derniers articles du texte introduisent enfin une conditionnalité des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires. Ces allègements sont souvent accusés de freiner la progression des bas salaires. Pour dynamiser les négociations salariales, le bénéfice des allègements de cotisations serait subordonné à l'ouverture d'une négociation annuelle dans les entreprises et à la mise à niveau des minima salariaux définis par les conventions de branche. Cette dernière disposition présente cependant le défaut de pénaliser, potentiellement, des entreprises vertueuses qui relèveraient d'une branche n'ayant pas réussi à relever ses minima salariaux. C'est pourquoi votre commission souhaite d'abord donner toutes ses chances à la négociation de branche avant d'appliquer les pénalités prévues par le projet de loi.

Ceci étant, elle considère que cet ensemble de mesures pragmatiques et réalistes favorisera une meilleure rémunération des salariés de notre pays, sujet que le contexte économique et financier rend particulièrement sensible pour l'ensemble de la population et dont l'intérêt n'est donc pas contestable.

I. UN NOUVEL ÉLAN POUR L'INTÉRESSEMENT, LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE

Afin de mieux comprendre les dispositions du projet de loi, il n'est pas inutile de rappeler quelle est l'architecture des mécanismes de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en vigueur dans notre pays.

A. PANORAMA DES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE

1. 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 œuvre 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. Le montant de la réserve de participation est calculé en application d'une formule légale.

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 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. Un accord qui retient une telle formule est couramment qualifié « d'accord dérogoire ».

L'accord peut être conclu dans les conditions de droit commun d'un accord collectif, être passé avec les représentants des syndicats représentatifs ou avec le comité d'entreprise ou être proposé par l'employeur aux salariés qui doivent alors le ratifier à la majorité des deux tiers par un référendum d'entreprise.

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. 3324-10 du code du travail).

L'article R. 3324-22 du même code 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.

Les articles L. 3325-1 et L. 3325-2 soumettent 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. L'article L. 3323-2, qui s'applique uniquement aux accords conclus après le 1^{er} janvier 2007, indique que l'entreprise peut placer ces sommes sur un plan d'épargne (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) ou les affecter à un compte courant bloqué permettant de financer les investissements de l'entreprise. Les accords plus anciens restent soumis aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la

¹ En principe, 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.

participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, qui autorisait des affectations plus diversifiées.

En 2006, dernière année pour laquelle des statistiques sont disponibles, un peu plus de 7,1 milliards d'euros ont été distribués à 5,2 millions de bénéficiaires au titre de la participation. Le montant moyen attribué à chaque bénéficiaire s'est élevé à 1 373 euros¹.

2. 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, respect des délais, etc.).

Il est institué par voie d'accord, auquel il revient de préciser, notamment, la formule d'intéressement retenue. Les règles de conclusion d'un accord d'intéressement sont identiques à celles d'un accord de participation. Sa durée est cependant limitée à trois ans.

L'article L. 3312-1 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. 3314-5 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 en intégrer le montant dans l'assiette retenue pour le calcul de l'impôt sur le revenu, sauf s'il affecte cette somme à un plan d'épargne en entreprise (PEE) ou à un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

Au titre de l'exercice 2006, près de 6 milliards d'euros de primes d'intéressement ont été distribués à 4,2 millions de bénéficiaires, ce qui porte le montant moyen de la prime à 1 532 euros.

¹ Cf. *Premières informations-Premières synthèses*, n° 25-3, juin 2008, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Les données statistiques relatives à l'intéressement et aux plans d'épargne salariale sont également issues de ce document.

3. Les plans d'épargne salariale

Deux types de plans coexistent aujourd'hui : les plans d'épargne en entreprise et les plans d'épargne pour la retraite collectifs. Les plans d'épargne d'entreprise sont les principaux destinataires de l'épargne salariale, bien qu'ils soient concurrencés, depuis la loi de réforme des retraites de 2003, par les Perco.

a) Les plans d'épargne en entreprise

On distingue classiquement le plan d'épargne d'entreprise (PEE) et sa variante interentreprises (PEI).

- **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. 3332-25 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 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.

- 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 aux articles L. 3333-2 à L. 3333-8.

Les sommes versées au cours de l'exercice 2006 sur des PEE se sont élevées à un peu plus de 8,8 milliards d'euros, nets de CSG et de CRDS. Environ 3,7 millions de salariés possédaient des avoirs sur un PEE cette année là et 2,4 millions ont reçu un abondement de leur employeur d'un montant moyen de 541 euros.

b) Le plan d'épargne pour la retraite collectif

Le Perco, qui a remplacé le 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. Comme le PEE, il se décline dans une version interentreprises (Percoi).

En principe, le Perco est mis en place par voie d'accord collectif conclu dans l'entreprise ; il ne peut être institué si l'entreprise ne dispose pas, en outre, 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, de plus, 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 anticipé 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 ; ainsi, les fonds affectés au Perco ne peuvent être utilisés pour acquérir des titres de l'entreprise.

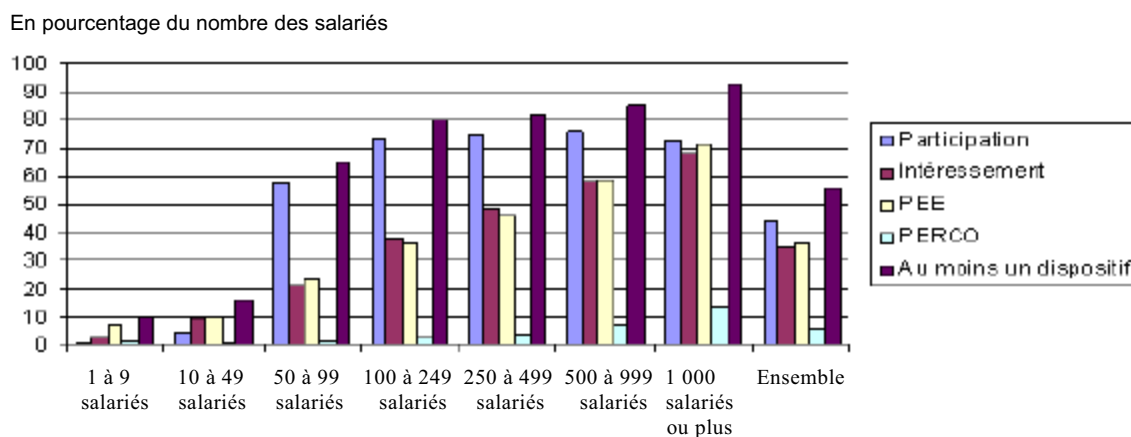
La sortie du Perco s'effectue sous forme de rente viagère ou en capital, si l'accord le permet.

Les versements sur les Perco, au titre de l'exercice 2006, se sont élevés à 372 millions d'euros. Moins de 300 000 salariés possédaient à cette date des avoirs sur un Perco. 271 000 d'entre eux ont bénéficié d'un abondement de leur employeur d'un montant moyen de 516 euros.

B. UNE NOUVELLE IMPULSION

Le projet de loi vise à donner un nouvel essor à ces dispositifs. Certes, les chiffres sont encourageants : au titre de l'exercice 2006, ce sont au total 15 milliards d'euros qui ont été distribués à sept millions de salariés sous forme de droits à participation de primes d'intéressement ou d'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale. Mais ces dispositifs demeurent surtout présents dans les grandes entreprises ; ils ne concernent guère qu'un salarié sur huit employés dans une entreprise de moins de cinquante salariés.

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



Source : Dares, Premières informations - Premières synthèses - n° 25-3, juin 2008

1. Diffuser plus largement l'intéressement

Un peu plus du tiers des salariés étaient couverts par un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2006. Cependant, cette proportion est d'à peine 10 % dans les entreprises de dix à quarante-neuf salariés et est inférieure à 5 % dans les entreprises de moins de dix salariés. Une grande marge de progression existe donc en matière de diffusion de l'intéressement dans le tissu économique français, notamment dans les PME.

Pour encourager les entreprises à se doter d'un accord d'intéressement, le projet de loi propose d'instaurer un crédit d'impôt, égal à 20 % du montant des primes d'intéressement distribuées, et qui viendrait en déduction de leur impôt sur les bénéfices. Le crédit d'impôt bénéficierait aux entreprises qui se dotent d'un accord d'intéressement après la promulgation de la loi alors qu'elles en étaient auparavant dépourvues. Celles qui modifieraient leur accord d'intéressement dans un sens plus favorable aux salariés bénéficieraient également d'un avantage fiscal, mais de moindre importance.

Le Gouvernement espère que ce crédit d'impôt permettra de doubler les montants versés au titre de l'intéressement entre 2008 et 2012. Son coût sur les finances publiques pourrait être non négligeable. Le crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2010, au titre de l'exercice 2009, préleverait environ 377 millions d'euros sur le budget de l'Etat, si l'on fait l'hypothèse d'une augmentation de 25 % du montant de l'intéressement au cours de l'exercice 2009 par rapport à l'exercice précédent. Le coût du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2012, au titre de l'exercice 2011, pourrait dépasser 1,2 milliard d'euros. Ces estimations doivent être considérées avec prudence dans la mesure où elles dépendent des hypothèses retenues pour la progression des montants d'intéressement. Dans le contexte actuel de ralentissement économique, il n'est pas impossible que ces estimations, effectuées il y a quelques mois lors de l'élaboration du projet de loi, se révèlent quelque peu optimistes.

Afin de soutenir rapidement le pouvoir d'achat des ménages, le projet de loi propose également d'autoriser les entreprises éligibles au crédit d'impôt à verser à leurs salariés une prime exceptionnelle d'ici le 30 juin 2009. D'un montant maximal de 1 500 euros par salarié, la prime serait soumise à un régime fiscal et social avantageux.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit de faire peser un « forfait social », c'est-à-dire un prélèvement de 2 %, sur les primes d'intéressement, ainsi que sur les droits issus de la participation. Votre commission comprend la nécessité de trouver de nouvelles recettes pour les caisses de sécurité sociale mais s'interroge sur la cohérence des messages adressés aux entreprises : crédit d'impôt d'une part, nouveau prélèvement d'autre part.

Votre rapporteur rappelle en outre que l'intéressement et la participation ne sont pas considérés comme des éléments de salaire, en raison de leur caractère aléatoire, et c'est pourquoi ils sont exonérés de cotisations sociales.

2. Donner une nouvelle liberté aux salariés en matière de participation

Le projet de loi propose d'assouplir le principe traditionnel d'indisponibilité de la participation pendant cinq ans. Au moment de la répartition de la réserve spéciale de participation, le salarié pourrait demander à bénéficier immédiatement de ses droits à participation ; à défaut de demande exprimée en ce sens, le blocage des droits resterait la règle.

Cette mesure permettra aux salariés qui le souhaitent de disposer ainsi d'un supplément immédiat de pouvoir d'achat. Ils ne bénéficieraient cependant pas du régime fiscal et social avantageux jusqu'ici attaché à la participation, puisque celui-ci est accordé en contrepartie de la contrainte que

constitue l'indisponibilité des droits pendant cinq ans. Les salariés qui feront le choix du blocage continueront en revanche à en bénéficier.

Les encours de participation ne seraient pas affectés par cette mesure qui porterait uniquement sur le « flux » de la participation distribuée chaque année. Dans la mesure où les sommes issues de la participation viennent consolider les fonds propres des entreprises, il n'aurait pas été raisonnable, sur le plan économique, de donner aux salariés la possibilité de disposer à tout moment de la participation déjà affectée.

Cette nouvelle liberté de choix laissée aux salariés devrait permettre d'éviter que ne se reproduisent, à l'avenir, les mesures de déblocage anticipé auxquelles le législateur a régulièrement procédé ces dernières années dans un but de soutien à la consommation. Une première mesure de ce type a été approuvée en 2004, qui a conduit au déblocage de 7,5 milliards d'euros sur un total de 57 milliards d'encours. Une autre mesure de déblocage a été votée en 2005, mais qui portait seulement sur la participation distribuée pendant l'année ; sur un total de 6 milliards d'euros distribués, 865 millions d'euros ont été perçus directement par les salariés. Une dernière mesure de déblocage figure dans la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 : elle porte sur les encours de participation affectés au 31 décembre 2008 et est plafonnée à hauteur de 10 000 euros par salarié. Les salariés avaient jusqu'au 30 juin dernier pour faire leur demande de déblocage. Un sondage effectué par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) aux mois de mai et juin a montré que 3,9 milliards d'euros avaient été débloqués à cette date. Ce chiffre est inférieur à ce qui avait été anticipé (10 à 12 milliards), probablement en raison de la mauvaise conjoncture boursière qui a dû dissuader nombre de salariés de liquider leur épargne.

Votre commission approuve cette nouvelle liberté de choix donnée au salarié mais suggère d'introduire une exception pour tenir compte du cas particulier des sociétés coopératives. Les sommes issues de la participation représentent une proportion particulièrement importante de leurs fonds propres et il serait souhaitable que l'accord de participation puisse, dans ces sociétés, maintenir le principe du blocage obligatoire.

3. Un accès élargi du chef d'entreprise à ces dispositifs

L'Assemblée nationale a enrichi le texte de plusieurs dispositions qui vont permettre au chef d'entreprise et à son conjoint de bénéficier, sous certaines conditions, de l'accord de participation, de l'accord d'intéressement ou du plan d'épargne salariale.

Dans les entreprises comptant de un à cent salariés, le chef d'entreprise et son conjoint peuvent déjà bénéficier de l'accord d'intéressement et du plan d'épargne salarial. L'Assemblée nationale a souhaité porter ce seuil à 250 salariés afin de donner une plus grande portée à

cette mesure. Ainsi, plus d'un million d'entreprises comptant entre un et 250 salariés seront concernées par cette faculté.

Surtout l'Assemblée a choisi de permettre au chef d'entreprise et à son conjoint de bénéficier de la participation s'il la met en place de façon volontaire, dans une entreprise employant moins de cinquante salariés, ou s'il met en place un accord dérogatoire.

Le fait qu'il puisse lui-même en bénéficier devrait inciter l'employeur à doter son entreprise de l'un ou l'autre de ces dispositifs. Cet élément de motivation supplémentaire devrait contribuer à surmonter les réticences qu'il peut éprouver à élaborer des dispositifs qui paraissent souvent complexes.

4. Encourager le développement de l'épargne retraite

En dépit de l'intérêt qu'ils représentent dans une perspective de constitution d'une épargne longue en vue de la retraite, les Perco ne recueillent aujourd'hui que des flux d'épargne relativement modestes au regard des sommes distribuées au titre de la participation ou de l'intéressement. La proportion de salariés ayant accès à un Perco est encore très faible - de l'ordre de 5 % - et le nombre de salariés disposant d'avoirs est encore plus réduit.

Afin de favoriser l'essor des Perco, l'Assemblée nationale a rendu possible l'adhésion des salariés au Perco par défaut : si le règlement du plan le prévoit, tous les salariés de l'entreprise pourront être adhérents du plan, à moins d'indiquer explicitement qu'ils ne le souhaitent pas.

Votre commission approuve cette disposition et propose d'aller plus loin en autorisant le chef d'entreprise à mettre en place un Perco de sa propre initiative, comme c'est déjà possible pour le PEE, et à effectuer un premier versement au moment de l'adhésion du salarié, même sans contribution de ce dernier.

Toujours dans le but de favoriser l'épargne longue, votre commission suggère également d'autoriser le versement d'un abondement de « fidélisation » dans le cas où un salarié décide de bloquer les fonds affectés dans son PEE cinq ans de plus à l'expiration de la période d'indisponibilité prévue par la loi.

5. Favoriser le développement de l'actionnariat salarié dans les petites et moyennes entreprises

Votre commission propose deux mesures techniques destinées à faciliter le développement de l'actionnariat salarié dans les PME. L'actionnariat salarié permet en effet d'associer plus étroitement les salariés à la marche de l'entreprise.

Le code du travail autorise les sociétés à procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents du PEE. L'évaluation de la

valeur des titres émis par l'entreprise ne pose pas de difficulté particulière lorsque la société est cotée car il est alors aisé de se référer à la valeur du cours de bourse. Plus délicate est l'évaluation de la valeur des titres des sociétés non cotées. Le code du travail prévoit, dans ce cas, l'intervention d'un expert. Or, le coût de cette expertise est dissuasif pour nombre d'entreprises. Il est donc proposé d'autoriser les entreprises employant moins de cinq cents salariés à avoir recours à une méthode d'évaluation plus simple, établie à partir du bilan de l'entreprise.

La deuxième mesure proposée par votre commission consiste à simplifier les modalités d'agrément par l'autorité des marchés financiers (AMF) des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) d'actionnariat salarié mis en place par les entreprises de moins de cinq cents salariés.

Les fonds commun de placement d'entreprise (FCPE)

Les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont un type particulier de fonds commun de placement (FCP) réservé aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises et destiné à recevoir leur épargne salariale.

Le FCPE est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations), chaque salarié étant propriétaire de parts. Il est géré par une société de gestion spécialisée et les titres sont déposés, dans un but de garantie, auprès d'une banque.

Il existe une catégorie de FCPE spécifiquement dédiée à l'acquisition de titres de l'entreprise, que l'on peut qualifier de FCPE d'actionnariat salarié. L'article L. 214-40 du code monétaire et financier autorise, en effet, la création de FCPE dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise. En revanche, les FCPE régis par l'article L. 214-39 du même code ne peuvent affecter plus du tiers de leurs actifs à des titres de l'entreprise et ont donc une obligation plus grande de diversification.

Des réflexions sont aujourd'hui menées, notamment à la caisse des dépôts et consignations, pour assouplir les règles relatives à la liquidité des FCPE composés de titres de sociétés non cotées. Ces FCPE doivent conserver, en toutes circonstances, un tiers de titres liquides, ce qui est parfois jugé trop contraignant. Votre commission souhaite que la réflexion soit approfondie sur ce sujet, afin d'apporter éventuellement les améliorations nécessaires, sans diminuer les garanties des salariés actionnaires.

II. LA MODERNISATION DE LA PROCÉDURE DE FIXATION DU SMIC

Le projet de loi entend « dépolitiser » la question de la revalorisation du Smic en introduisant dans le débat public des données économiques objectives qui seraient fournies par un groupe d'experts. Il prévoit également d'avancer la date de fixation du Smic.

A. LES RÈGLES ACTUELLES DE FIXATION DU SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig) a été institué par une loi du 11 février 1950, modifiée en 1952 pour introduire une indexation obligatoire du salaire minimum sur l'évolution du coût de la vie. Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) qui lui a succédé en 1970 vise non seulement à garantir le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes, mais aussi à leur assurer une élévation de leur niveau de vie en phase avec la croissance du pays.

Comme le déclarait Joseph Fontanet, ministre du travail, lors de l'examen du projet de loi à l'Assemblée nationale le 10 décembre 1969, le passage du Smig au Smic avait pour objectif de « *transformer complètement l'ancienne notion statique de protection d'un minimum de subsistance, assuré aux moins favorisés, pour y substituer la conception dynamique d'une participation effectivement garantie et régulièrement croissante aux fruits du progrès* »¹.

Pour atteindre ces objectifs, le code du travail prévoit que le Smic est soumis à une double indexation :

- le Smic est indexé, en premier lieu, sur l'indice des prix à la consommation : dès que cet indice enregistre une hausse des prix d'au moins 2 %, le Smic doit être relevé dans la même proportion le mois suivant (article L. 3231-5 du code du travail) ;

- il est indexé, en second lieu, sur l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier moyen : en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne saurait être inférieur à la moitié de celui du salaire horaire ouvrier moyen (article L. 3231-8 du même code) ; à cette fin, le Smic est revalorisé chaque année avec effet au 1^{er} juillet.

Tout employeur qui ne rémunérerait pas ses salariés au moins au niveau du Smic s'exposerait à des sanctions pénales, prévues à l'article R. 3233-1 du code du travail, soit une amende de cinquième classe, d'un montant maximum de 1 500 euros, appliquée pour chaque salarié employé illégalement.

¹ Citation extraite du rapport du Conseil supérieur de l'emploi, du revenu et des coûts (Cserc) sur le Smic, 1999, p. 13.

Le montant du Smic est fixé par décret, après consultation de la commission nationale pour la négociation collective (CNNC), qui réunit les partenaires sociaux. Le Gouvernement a la faculté de le porter à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule application des règles d'indexation. On parle alors couramment de « coup de pouce ».

Cette procédure de fixation du Smic présente des inconvénients que le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, Xavier Bertrand, a clairement exposés lors de son audition par votre commission¹ : d'une part, la revalorisation du Smic est parfois motivée par des considérations plus politiques qu'économiques : les « coups de pouce » sont ainsi plus fréquents en période préélectorale ; d'autre part, les débats au sein de la CNNC tournent trop souvent au « dialogue de sourds », l'opposition résolue du patronat à tout « coup de pouce » faisant écho aux demandes syndicales que le Smic soit revalorisé le plus fortement possible.

B. ÉCLAIRER LE DÉBAT SUR LA FIXATION DU SMIC PAR DES DONNÉES ÉCONOMIQUES OBJECTIVES

1. La création d'un groupe d'experts

Afin de « dépolitiser » la fixation du Smic, le projet de loi propose d'instituer un groupe d'experts chargé de se prononcer, chaque année, sur le niveau de revalorisation du salaire minimum qui lui paraît opportun. Comme le projet de loi ne remet pas en cause les critères légaux d'indexation du Smic, le groupe d'experts aurait à se prononcer, en pratique, sur l'opportunité ou non d'un « coup de pouce ».

La création de ce groupe d'experts s'inspire d'une recommandation formulée par le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) dans un avis rendu le 6 février 2008. Le COE « *estime qu'il serait utile au Gouvernement et à la CNNC de disposer d'informations enrichies portant notamment sur l'évolution de la productivité, le partage de la valeur ajoutée, la compétitivité des entreprises, l'évolution du salaire minimum dans les pays voisins, la relation salaires/emploi, l'évolution des prix et la structure des salaires.* » A cette fin, il suggère de créer « *une commission d'experts* », composée d'un petit nombre de membres « *nommés dans des conditions garantissant leur indépendance et pour une durée suffisante afin de pouvoir disposer d'une vision de moyen terme* ».

Le conseil d'analyse économique (CAE), dans un rapport récent², reprend cette suggestion de créer une commission d'experts, mais en proposant qu'elle s'intéresse aussi aux minima sociaux.

¹ Cf. p. 69 (audition du ministre).

² Rapport du CAE, « *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?* », juillet 2008, par Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg, p. 43.

Le groupe d'experts s'inspire également de l'exemple britannique de la *Low Pay Commission*, créée en 1997 à l'initiative du gouvernement travailliste. Il convient cependant de préciser qu'il n'existe pas, au Royaume-Uni, de mécanisme légal d'indexation du salaire minimum ce qui constitue une différence importante avec le modèle français.

Le projet de loi, dans sa rédaction initiale, envisageait la création d'une véritable « commission du Smic », qui aurait été mentionnée dans le code du travail. Sur l'initiative du rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Gérard Cherpion, l'Assemblée nationale a cependant opté pour la création d'un simple « groupe d'experts ». Cette substitution n'a pas qu'une simple portée sémantique : elle exprime l'opposition de l'Assemblée nationale à la création d'une énième instance consultative en matière d'emploi. Il est vrai que de nombreuses structures interviennent dans ce domaine : outre le COE, le CAE et la CNNC déjà mentionnés, il faut citer le conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), qui a succédé au conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts. On peut aussi rappeler l'existence du conseil national de l'emploi (CNE), qui sera décliné en conseils régionaux de l'emploi, celle du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), qui a certes un champ d'intervention plus restreint, ou bien encore le conseil d'analyse stratégique (CAS), qui peut aussi produire des études en matière d'emploi.

Lors de son audition, le ministre du travail, Xavier Bertrand, a indiqué que le groupe d'experts serait rattaché à une structure existante, avec laquelle il partagerait locaux et secrétariat. Un rattachement au Cerc semble être le choix le plus logique compte tenu de l'organisation et du champ de compétences de cet organisme.

Compte tenu de cet engagement, votre commission est favorable à la création du groupe d'experts, à condition que celui-ci n'ait pas un champ d'investigation trop étendu et se concentre sur la seule question du Smic.

2. Un éclairage économique nécessaire

Les travaux du groupe d'experts devraient contribuer à éclairer les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et l'opinion sur l'incidence d'une hausse du Smic. Son impact sur l'emploi non qualifié et sur la hiérarchie des salaires, notamment, mérite d'être analysé avec attention.

La grande majorité des économistes s'accordent à considérer que le Smic, au niveau qui est le sien en France, a des effets négatifs sur l'emploi peu qualifié. Le rapport du Cserc, précité, arrive à cette conclusion¹ et le CAE souligne que les hausses du Smic semblent « *préjudiciables à l'emploi en France* », ce qui n'est pas le cas aux Etats-Unis où le salaire minimum est beaucoup plus faible². Selon le CAE, après examen approfondi d'une centaine

¹ *Op.cit.*, p. 7.

² *Op.cit.*, p. 43.

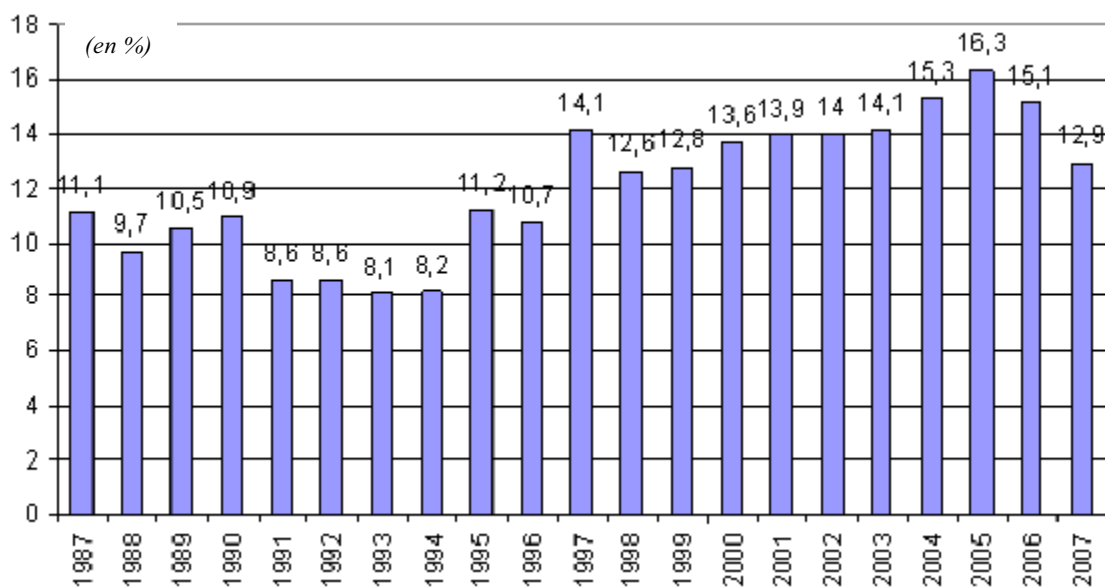
d'études empiriques portant sur les effets du salaire minimum sur l'emploi dans toutes les régions du monde, il apparaît que huit études seulement mettent en évidence un effet significativement positif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi ; l'écrasante majorité des études concluent à un effet négatif sur l'emploi, en particulier celui des jeunes adultes non qualifiés.

La politique d'allègement des charges sur les bas salaires mise en œuvre depuis 1993 a eu pour effet de réduire le coût relatif du travail peu qualifié. Depuis cette date, la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total s'est d'ailleurs stabilisée malgré la progression assez rapide du Smic.

Depuis 1994, le pouvoir d'achat du Smic a augmenté plus fortement que celui du salaire médian mais les dispositifs successifs d'allègements de cotisations sociales ont permis de contenir la hausse du coût du travail au niveau du Smic autour de 30 %. Plus précisément, ces dispositifs ont permis de diminuer ce coût entre 1993 et 1997 mais n'ont pu empêcher une croissance sensible depuis cette date. Sur les trois années 2003-2005, l'application de la « loi Fillon » relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003, qui a organisé la sortie du système des « Smic multiples » issu des lois sur la réduction du temps de travail, a conduit à une progression dynamique du pouvoir d'achat du Smic : il faut remonter à 1981 pour observer une augmentation du pouvoir d'achat du Smic supérieure à celle enregistrée chacune de ces trois années. Depuis 2006, le Smic a retrouvé une évolution plus modérée, avec une absence de « coup de pouce » en 2007 et 2008.

La proportion de salariés rémunérés au Smic a augmenté ces dernières années puisque les bas salaires ont été, en quelque sorte, « rattrapés » par la hausse du Smic. Près d'un salarié sur six est actuellement rémunéré au Smic et de nombreux salariés demeurent à ce niveau tout au long de leur carrière.

Salariés des entreprises du secteur marchand non agricole concernés par les relèvements du Smic



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

3. La date de fixation du Smic

Le projet de loi propose également d'avancer du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier la date de fixation du Smic afin, selon l'exposé des motifs, de donner « une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales ».

Votre commission est cependant réservée sur l'apport de ce changement de date. On l'a vu, le Smic peut être revalorisé plusieurs fois dans l'année, lorsque l'inflation est forte, et il n'est donc pas obligatoirement modifié le 1^{er} juillet. Surtout cette mesure revient à faire dépendre les négociations salariales de la fixation du Smic, alors que celui-ci devrait être un « filet de sécurité » pour les salariés et non l'élément d'impulsion de la politique salariale.

III. UNE MISE SOUS CONDITION DES ALLÈGEMENTS DE CHARGES

Les allègements de cotisations sociales, qui viennent d'être évoqués en lien avec l'analyse de l'évolution du Smic, ont des effets positifs sur l'emploi non qualifié mais présentent l'inconvénient de créer une « trappe à bas salaires » que le projet de loi entend atténuer.

A. DES MONTANTS CONSIDÉRABLES DESTINÉS À SOUTENIR L'EMPLOI

Le montant des allègements de cotisations sociales est aujourd'hui considérable : près de 29 milliards d'euros en 2007, probablement plus de 33 milliards en 2008.

Les trois quarts correspondent aux allègements généraux de cotisations, à savoir « l'allègement Fillon », créé en 2003, qui porte sur les salaires compris en 1 et 1,6 Smic, et l'allègement de cotisations sur les heures supplémentaires instauré l'an dernier par la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa).

Le solde correspond à des mesures d'exonération ciblées : exonérations territorialisées dans les zones franches urbaines (ZFU), les zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU), les départements d'outre mer ou en Corse ; exonérations attachées à certains contrats (contrats aidés, contrats d'apprentissage) ; exonérations au profit de certains secteurs, comme les services à la personne. On dénombre au total une soixantaine de dispositifs d'exonération.

Ces allègements visent à diminuer le coût du travail peu qualifié afin de soutenir l'emploi. Un rapport d'information récent de l'Assemblée nationale¹ présente les estimations relatives au nombre d'emplois créés ou sauvegardés grâce aux allègements de charges : ce sont probablement 800 000 emplois qui disparaîtraient en l'absence de ces allègements.

Ils ont cependant pour inconvénient de rendre plus coûteuse pour l'employeur toute augmentation des bas salaires. Si un salarié rémunéré autour du Smic est augmenté, l'entreprise devra financer cette hausse de salaire mais aussi supporter une réduction des allègements de cotisations patronales, puisque ceux-ci sont plus faibles quand le salaire augmente. Toute hausse de salaire se traduit donc par une hausse du coût du travail plus que proportionnelle pour l'employeur. Dans ce contexte, les salariés rémunérés à un niveau proche du Smic risquent de rester longtemps, voire durant toute leur vie active, à ce niveau. Ce phénomène est qualifié de « trappe à bas salaires ».

¹ *Rapport d'information de l'Assemblée nationale n° 1001, présenté par Yves Bur au nom de la mission d'information commune sur les exonérations de cotisations sociales.*

Pour atténuer cet effet, le seuil d'exonération retenu pour « l'allègement Fillon » a été fixé à un niveau assez élevé - 1,6 Smic - ce qui permet de faire baisser le montant des exonérations de manière très progressive. Empiriquement, l'effet négatif des allègements de cotisations sur les hausses de salaires est difficile à mettre en évidence, notamment parce que la hausse rapide du Smic a eu un effet d'entraînement sur le bas de la grille des rémunérations.

Pour favoriser une progression des salaires plus dynamique, le Gouvernement propose néanmoins d'introduire deux nouveaux dispositifs, qui visent à lier les allègements de charges aux négociations salariales menées au niveau des entreprises et au niveau des branches.

B. LIER LES ALLÈGEMENTS DE CHARGES À LA POLITIQUE SALARIALE

1. Dans les entreprises

Le code du travail prévoit que les entreprises dans lesquelles est implanté un syndicat représentatif doivent engager une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

L'article 4 du projet de loi propose de subordonner le bénéfice des allègements de charges au respect, par les entreprises, de cette obligation de négocier. Les deux premières années, le non-respect de cette obligation serait sanctionné par une réduction de 10 % du montant des allègements. L'Assemblée nationale a souhaité que les allègements soient entièrement supprimés lorsque l'employeur ne s'acquitte pas de cette obligation trois années de suite.

Les chiffres fournis par la Dares montrent que, en 2006, l'obligation de négocier sur les salaires n'a pas été respectée dans 23 % des entreprises d'au moins dix salariés dotées d'un délégué syndical. Ce sont surtout les petites entreprises qui respectent imparfaitement cette obligation, puisque cette proportion est de 35 % dans les entreprises employant de dix à quarante-neuf salariés.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueraient à « l'allègement Fillon », mais également à ceux applicables dans les ZFU, ZRR et ZRU, dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) et dans les Dom.

Une entreprise remplit ses obligations au titre de la NAO si elle ouvre des négociations, qui peuvent éventuellement se solder par un procès-verbal de désaccord. Certains syndicats, la CFDT notamment, ont exprimé à votre rapporteur le souhait que le bénéfice des allègements de charges soit conditionné à la **conclusion** d'un accord salarial. La CGT a estimé que la mesure proposée serait, à défaut, de peu de portée car il suffirait à un employeur d'ouvrir des négociations, de manière purement formelle, pour s'acquitter de son obligation et bénéficier de la totalité des allègements de charges.

Votre commission comprend ces préoccupations mais demeure attachée à l'autonomie des partenaires sociaux. Elle considère qu'il n'appartient pas au législateur de les contraindre à aboutir à accord sous peine

de sanctions. Elle préfère s'en remettre à la dynamique du dialogue social dans les entreprises et fait confiance à la capacité de mobilisation des syndicats et au sens des responsabilités des chefs d'entreprises, qui savent, dans leur grande majorité, qu'il ne peut y avoir de bonne politique de gestion des ressources humaines sans négociation régulière sur les salaires.

De plus, comme l'a observé le secrétaire d'Etat à l'emploi, Laurent Wauquiez, lors de son audition¹, « *les conditions de la négociation seraient faussées* » si une obligation d'aboutir à un accord était retenue : la partie syndicale disposerait en effet alors d'un puissant moyen de pression pour amener l'employeur à accepter ses revendications salariales.

2. Dans les branches

Des négociations sur les salaires ont également lieu au niveau des branches. L'article L. 2241-1 du code du travail impose aux organisations signataires d'une convention de branche de négocier au moins une fois par an sur les salaires. Par ailleurs, l'article L. 2262-1 du même code prévoit qu'une convention collective, pour être étendue, doit obligatoirement comporter des clauses relatives au salaire minimum professionnel applicable aux salariés sans qualification et établissant une grille des salaires par catégories professionnelles.

La convention de branche détermine ainsi un salaire minimum conventionnel applicable à chaque salarié en fonction de sa qualification. La position du salarié dans la grille des rémunérations dépend du niveau ou du coefficient hiérarchique qui lui est attribué.

Certains minima salariaux peuvent être inférieurs au Smic ; ils sont alors écartés au profit du Smic, dont l'application est d'ordre public. Ces minima conventionnels peuvent cependant être pris en compte pour déterminer le montant de certains compléments de salaires (primes).

L'existence de minima conventionnels inférieurs au Smic présente l'inconvénient d'écraser le bas de l'échelle des rémunérations, puisque des salariés qui relèvent de qualifications différentes seront tous rémunérés au niveau du Smic.

Cette situation est le plus souvent conjoncturelle : si la revalorisation du Smic a pour effet de le porter au-dessus des plus bas échelons de la grille des salaires, il faut un peu de temps aux partenaires sociaux pour renégocier une nouvelle grille. Elle présente cependant un caractère structurel dans certaines branches où il apparaît que les partenaires sociaux se révèlent incapables, année après année, de porter les minima conventionnels au-dessus du Smic.

L'ancien ministre délégué aux relations du travail, Gérard Larcher, a lancé en 2005 une action volontariste pour amener les branches concernées à résoudre cette difficulté. Il a institué un comité de suivi des négociations

¹ Cf. p. 69 (audition du ministre).

salariales, qui recense les branches comportant des minima conventionnels inférieurs au Smic et fait intervenir, le cas échéant, un représentant du ministère du travail dans les négociations.

Cette politique a eu des résultats probants puisque le nombre de branches qui présentent des minima inférieurs au Smic, qui était encore de dix-huit fin 2007, **n'est plus que de six aujourd'hui**. Ces six branches emploient environ 200 000 salariés.

Le projet de loi prévoit d'aménager le barème de l'allègement général des « cotisations Fillon » afin de prendre comme référence le salaire minimum conventionnel applicable aux salariés sans qualification, au lieu du Smic, dans les branches où il lui est inférieur. Cette substitution rend l'allègement moins avantageux pour les entreprises et crée donc une incitation à revaloriser les minima conventionnels.

Cet aménagement ne serait pas appliqué dans les branches où la grille des salaires a démarré au moins au niveau du Smic au cours des deux années précédentes, afin d'éviter de pénaliser les branches qui rencontrent seulement une difficulté conjoncturelle pour ajuster leur grille.

Le tableau suivant permet d'apprécier l'impact de cette mesure dans les six branches qui présentent encore des minima salariaux inférieurs au Smic en 2008.

| Branche | Nombre de salariés | Dernier accord salarial | Ecart entre le bas de grille et le Smic | Perte potentielle d'allègements liée à la conditionnalité |
|---|--------------------|-------------------------|---|---|
| Succursalistes du commerce de l'habillement | 90 000 | 2000 | -28% | -26% |
| Grands magasins et magasins populaires | 46 000 | 2001 | -11% | -8% |
| Parfumerie de détail et esthétique | 43 000 | 2004 | -14% | -11% |
| Industrie de la chaussure | 13 000 | 2005 | -6% | -7% |
| Fabrique d'articles de papeterie et de bureau | 9 000 | 2006 | -8% | non disponible |
| Ports autonomes | 7 000 | 2008 | -16% | non disponible |

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

Votre commission comprend les objectifs du Gouvernement mais vous proposera cependant un amendement qui vise à éviter que les entreprises qui mènent une politique salariale dynamique soient pénalisées en raison d'une incapacité de la branche à faire aboutir ses négociations salariales.

*

* *

Sous réserve de l'adoption des amendements qu'elle vous soumet, votre commission vous demande d'adopter le projet de loi en faveur des revenus du travail.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er} A

(intitulé du livre troisième de la troisième partie du code du travail)

Dividende du travail

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, tend à introduire dans le code du travail la notion de dividende du travail.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article est issu d'un amendement présenté par Patrick Ollier, rapporteur au nom de la commission des affaires économiques saisie pour avis.

Il propose de modifier l'intitulé du livre troisième de la troisième partie du code du travail, afin d'y faire figurer la notion de « *dividende du travail* ». Cet intitulé deviendrait désormais : « *Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale* ».

La notion de dividende du travail a été introduite dans notre corpus législatif, à l'initiative déjà de Patrick Ollier, à la faveur de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social¹. Son article premier énumère les éléments que recouvre la notion de dividende du travail : supplément d'intéressement et de participation, attribution d'actions gratuites aux salariés, accord dérogatoire de participation, notamment.

L'article inséré par l'Assemblée nationale permettra de faire figurer cette notion dans le code du travail, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici. Il s'agit d'un concept générique, qui introduira l'ensemble des dispositions du code relatives à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne salariale. Patrick Ollier a justifié cette initiative par un souci de lisibilité et de mise en valeur de la politique d'association du capital et du travail à laquelle il est très attaché.

¹ Cf. Avis de l'Assemblée nationale n° 3334 (XII^e législature) présenté par Patrick Ollier au nom de la commission des affaires économiques.

II - La position de votre commission

La mesure adoptée par l'Assemblée nationale présente surtout une portée symbolique, puisqu'elle modifie un intitulé sans affecter les règles de fond.

L'expression « *dividende du travail* » vise à introduire une analogie entre les droits des actionnaires, détenteurs du capital, qui perçoivent une part des bénéfices de la société sous forme de dividendes, et ceux des salariés, qui se voient également attribuer une part des bénéfices lorsque leur entreprise dispose d'un accord de participation ou d'intéressement. On peut discuter de sa pertinence et considérer que, si les dividendes rémunèrent l'apport en capital, c'est le salaire qui rémunère l'apport en travail. Toutefois, elle présente l'avantage de souligner l'intérêt qui s'attache à l'association des salariés à la répartition des profits. En surmontant l'antagonisme entre le capital et le travail, l'intéressement et la participation contribuent à la pacification des rapports dans l'entreprise et à sa bonne marche.

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

Article 1^{er}

*(art. 244 quater T, 199 ter Q, 220 Y nouveaux
et art. 223 O du code général des impôts)*

Incitation à la conclusion d'un accord d'intéressement et au versement d'une prime

Objet : Cet article vise à favoriser la diffusion de l'intéressement en faisant bénéficier les entreprises d'un crédit d'impôt et les encourage à verser une prime exceptionnelle à leurs salariés.

I - Le dispositif proposé

Cet article tend à inciter les entreprises à se doter d'un accord d'intéressement en leur octroyant un crédit d'impôt.

Le **paragraphe I** institue ce crédit d'impôt, mentionné dans un nouvel article 244 *quater* T du code général des impôts (CGI).

Le paragraphe I de cet article 244 *quater* T définit d'abord le champ des entreprises concernées par cette mesure. Il s'agit, en premier lieu, des entreprises qui s'acquittent de leur impôt sur les bénéfices, qui prend la forme, selon le cas, de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu.

Il s'agit, en second lieu, d'entreprises exonérées de l'impôt sur les bénéfices en application de divers articles du CGI. Ces entreprises, qui cumuleront donc le bénéfice d'une exonération et d'un crédit d'impôt,

recevront une somme d'argent du Trésor public. Sont visées les exonérations figurant aux articles du CGI :

- 44 *sexies*, qui bénéficie aux entreprises nouvellement créées ;
- 44 *sexies* A, applicable aux jeunes entreprises innovantes ;
- 44 *septies*, qui bénéficie aux entreprises créées pour reprendre une entreprise industrielle en difficulté ;
- 44 *octies* et 44 *octies* A, applicables aux entreprises implantées dans les zones franches urbaines (ZFU) ;
- 44 *decies*, qui bénéficie aux entreprises implantées en Corse ;
- 44 *undecies*, applicable aux entreprises participant à un projet de recherche et de développement ;
- 44 *duodecies* enfin, qui bénéficie aux entreprises présentes dans les bassins d'emploi à redynamiser.

Pour bénéficier du crédit d'impôt, les entreprises ainsi définies devront satisfaire à une condition : avoir **conclu un accord d'intéressement**, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le paragraphe II de l'article 244 *quater* T fixe ensuite le **taux** et la **base de calcul** du crédit d'impôt.

Le montant du crédit d'impôt est calculé en appliquant un taux de **20 %** :

a) à la **différence** entre les primes dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent¹ ;

b) ou au **montant** des primes d'intéressement dues au titre de l'exercice, lorsque l'entreprise était dépourvue d'accord d'intéressement au cours des quatre exercices précédents.

Le crédit d'impôt devrait ainsi inciter des entreprises jusqu'ici dépourvues d'accord d'intéressement à s'en doter, mais aussi encourager les entreprises qui pratiquent déjà l'intéressement à négocier un accord plus avantageux pour leurs salariés.

Le crédit d'impôt vient minorer le montant de l'impôt dû par l'entreprise. A titre d'illustration, une entreprise qui verse pour la première fois à ses salariés une prime d'intéressement de 100 euros, parce qu'elle ne disposait pas d'accord d'intéressement auparavant, pourra déduire 20 euros de son impôt. De même, une entreprise qui versera 100 euros à ses salariés, en application d'un nouvel accord d'intéressement, alors qu'elle ne leur avait versé que 80 euros, en moyenne, chaque année, en application de l'accord précédent, pourra déduire un cinquième de 20 euros, soit 4 euros, de son impôt.

¹ Rappelons qu'un accord d'intéressement a une durée déterminée fixée par le code du travail à trois ans.

Le paragraphe III de l'article 244 *quater* T pose ensuite un principe, classique en matière fiscale, de **non-cumul** entre crédits d'impôts : les primes d'intéressement versées par l'entreprise ne peuvent entrer dans la base de calcul du crédit d'impôt créée par le projet loi et dans celle d'un autre crédit d'impôt.

Le paragraphe IV du même article décrit les règles applicables en cas de fusion de sociétés, d'apports ou autres opérations assimilées.

La fusion de deux sociétés a pour effet de les fondre en une personne morale unique. L'apport consiste, pour une entreprise, à céder une branche d'activités à une autre entreprise ; les deux sociétés subsistent après l'opération.

Ce paragraphe a pour objectif de neutraliser les effets que pourrait avoir la fusion ou l'apport sur le calcul du crédit d'impôt. La solution proposée est rédigée de manière complexe mais peut être explicitée à travers les deux exemples suivants :

- si une entreprise A employant cinquante salariés et disposant d'un accord d'intéressement absorbe une entreprise B employant le même nombre de salariés, A emploiera cent salariés au terme de l'opération ; elle versera désormais une prime d'intéressement à cent salariés alors qu'elle en versait une à cinquante salariés seulement avant la fusion ; afin de calculer le montant moyen des primes versées pendant la durée de l'accord précédent, comme l'exige le *a)* du II, on décide fictivement que l'entreprise employait déjà cent salariés à l'époque, ce qui permet de comparer de façon pertinente les montants d'intéressement versés au titre des deux accords successifs ;

- si une entreprise A employant cinquante salariés apporte une partie de ses activités à une entreprise B et ne compte plus que vingt-cinq salariés au terme de l'opération, on calculera, de même, le montant des primes d'intéressement dues au titre de l'accord précédent en considérant qu'elle comptait alors déjà vingt-cinq salariés.

Le paragraphe V de l'article 244 *quater* T, enfin, renvoie à un décret le soin de préciser les conditions de son application, notamment les obligations déclaratives qui devront être remplies pour bénéficier du crédit d'impôt.

Les **paragraphe II et III** précisent les règles d'imputation du crédit d'impôt. Ils proposent d'introduire dans le CGI deux nouveaux articles 199 *ter* R et 220 Y qui concernent, respectivement, les entreprises redevables de l'impôt sur le revenu (IR) et celles redevables de l'impôt sur les sociétés (IS).

Les entreprises sont en effet, selon leur statut, redevables de l'un ou de l'autre de ces impôts. L'article 206 du CGI indique que les sociétés anonymes (SA), les sociétés en commandite par actions, les sociétés à responsabilité limitée (SARL), les sociétés coopératives sont assujetties à l'IS. En revanche, les sociétés de personnes, soit les sociétés en nom collectif (SNC) et les sociétés en commandite simple, sont assujetties à l'impôt sur le

revenu. Plus précisément, chaque associé, personne physique, est personnellement assujéti à l'impôt sur le revenu pour la part des bénéfices sociaux correspondant à ses droits dans la société. Des mécanismes d'option existent qui peuvent permettre à des sociétés normalement redevables de l'IR d'être assujéties à l'IS ou inversement.

Concernant les entreprises redevables de l'impôt sur le revenu, l'article 199 *ter* R du CGI dispose que le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt dû par le contribuable au titre de l'année ou de la période de douze mois au cours de laquelle les primes d'intéressement sont dues. Si le crédit d'impôt excède le montant de l'impôt dû, l'excédent est restitué à l'entreprise.

De manière analogue, l'article 220 Y prévoit que le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel les primes d'intéressement sont dues. Là encore, si le montant du crédit d'impôt excède celui de l'impôt dû par l'entreprise, l'excédent est restitué.

Le **paragraphe IV** complète le 1 de l'article 223 O du CGI pour aborder le cas des groupes de société¹. Il dispose que la société mère est substituée aux sociétés du groupe pour l'imputation du crédit d'impôt, qui vient donc minorer le montant de l'impôt sur les sociétés dont elle est redevable au titre de chaque exercice.

Le **paragraphe V** précise les conditions d'entrée en vigueur du crédit d'impôt. Deux conditions devront être respectées pour bénéficier du crédit d'impôt :

- l'entreprise doit conclure un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours, entre la date de publication de la loi et le 31 décembre **2014** : la mesure présente donc un caractère provisoire²;

- l'accord ou l'avenant doit ensuite « être susceptible de permettre l'augmentation du volume des primes distribuables » : cette précision est cohérente avec la logique du dispositif qui consiste à inciter les entreprises à accroître les sommes versées au titre de l'intéressement.

Dans le cas où un avenant est conclu, la notion « d'accord précédent », utile pour calculer la différence entre le montant des primes versées, s'entend de la période couverte par l'accord en cours jusqu'à la date d'effet de l'avenant.

Le **paragraphe VI** tend à inciter les entreprises à verser une **prime exceptionnelle** à leurs salariés.

Les entreprises concernées par cette mesure sont celles qui ont conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord en cours, dans les

¹ Un groupe de sociétés est composé d'une société mère et des filiales qu'elle contrôle.

² L'exposé des motifs indique, de manière assez approximative, que « le dispositif est créé pour six ans, soit deux accords d'intéressement triennaux » ; en réalité, comme un accord a une durée de vie de trois ans, une entreprise qui aura conclu un accord à la toute fin de l'année 2014 pourra bénéficier du crédit d'impôt jusqu'en 2017.

conditions décrites au paragraphe V, entre la date de publication de la loi et le 30 juin 2009, à condition que l'accord ou l'avenant soit applicable dès l'année 2009.

Concernant la **répartition** de la prime, l'employeur peut choisir entre deux options :

- soit répartir la prime uniformément entre tous les salariés ;
- soit la répartir selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord d'intéressement ; en application de l'article L. 3314-5 du code du travail, un accord d'intéressement peut prévoir une répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires, ces critères pouvant être combinés.

Le montant de la prime est plafonné et ne peut excéder **1 500 euros par salarié**.

La prime est prise en compte pour apprécier le respect des plafonds prévus par l'article L. 3314-8 du code du travail : le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts ; et le montant des primes distribuées à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 16 638 euros en 2008.

Comme la prime d'intéressement de droit commun, la prime exceptionnelle ne doit pas se substituer à d'autres éléments de rémunération. Elle ne doit pas non plus se substituer à des hausses de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial ou par le contrat de travail du salarié.

La prime exceptionnelle est exonérée de cotisations sociales, mais est assujettie à la contribution sociale généralisée (CSG), visée à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), instituée par l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Par ailleurs, les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu si le salarié les place sur un plan d'épargne salariale.

A la différence de la prime d'intéressement de droit commun, la prime exceptionnelle ne peut être déduite de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés.

Enfin, le versement de la prime doit intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard.

Le **paragraphe VII** détermine le régime applicable dans le cas où une entreprise verse la prime exceptionnelle alors qu'elle bénéficie déjà du crédit d'impôt : dans ce cas, la prime s'ajoute à la base de calcul du crédit d'impôt relatif à l'exercice au titre duquel elle est versée. L'entreprise bénéficie ainsi d'un crédit d'impôt plus élevé.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre trois amendements rédactionnels et un amendement de coordination, l'Assemblée nationale a adopté un amendement du rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Gérard Cherpion, pour modifier le paragraphe V, relatif aux conditions d'entrée en vigueur du crédit d'impôt.

L'Assemblée nationale a supprimé la précision selon laquelle l'accord ou l'avenant doit être « *susceptible de permettre l'augmentation du volume des primes distribuables* » pour ouvrir droit au crédit d'impôt. Le rapporteur a justifié cette suppression en faisant valoir le caractère peu normatif de cette formule ; puis il a souligné, à juste titre, qu'il est difficile d'apprécier *ex ante* si un accord va entraîner une augmentation des primes versées, dans la mesure où un accord d'intéressement présente, par construction, un caractère **aléatoire**. C'est seulement après que l'accord aura été mis en œuvre que l'on pourra constater s'il a donné lieu à des versements supérieurs ou inférieurs à ceux effectués en application du précédent accord.

L'Assemblée nationale a ensuite adopté un amendement de conséquence qui a légèrement modifié le paragraphe VI, puis deux amendements complétant l'article par deux paragraphes additionnels VII et VIII.

Le premier a été adopté à l'initiative du député Louis Giscard d'Estaing, rapporteur de la commission des finances saisie pour avis. Il prévoit que le Parlement évalue le dispositif créé par cet article dans les conditions définies aux articles 24, 47-2 et 48 de la Constitution, avant le 30 juin 2014. Ces trois articles ont été modifiés à l'occasion de la récente révision constitutionnelle et confèrent au Parlement de nouveaux pouvoirs de contrôle¹. L'article 24 de la Constitution prévoit désormais que le Parlement « *évalue les politiques publiques* ». En vertu de l'article 47-2, il dispose à cet effet de l'appui de la Cour des Comptes. Et l'article 48 précise qu'une semaine de séance sur quatre est réservée par priorité, et dans l'ordre fixé par chaque assemblée, au contrôle de l'action du Gouvernement et à l'évaluation des politiques publiques.

Puis l'Assemblée nationale a adopté un amendement présenté par les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche (SRC), sous-amendé en séance à l'initiative du député Jean-Pierre Brard, qui demande au Gouvernement de remettre au Parlement, avant le 30 juin de chaque année, un rapport portant sur l'application de l'article et sur son impact sur la diffusion de l'intéressement dans les PME.

¹ Cf. la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008, articles 9, 22 et 23.

III - La position de votre commission

Votre commission est favorable à la création de ce crédit d'impôt qui devrait inciter fortement les entreprises à développer l'intéressement. Certes, son coût pour les finances publiques pourrait être non négligeable mais votre commission considère qu'il s'agit là d'un investissement utile dans la mesure où l'intéressement n'est pas seulement un instrument de distribution de pouvoir d'achat pour les salariés mais aussi un moyen d'améliorer la performance des entreprises.

Le dispositif proposé a pu être jugé inéquitable puisqu'il ne bénéficiera pas, ou faiblement, aux entreprises qui pratiquent déjà l'intéressement, surtout si elles appliquent déjà un accord très favorable à leurs salariés : il leur sera en effet difficile de conclure un accord encore plus avantageux ouvrant droit au crédit d'impôt. En revanche, les entreprises qui n'ont pas pratiqué l'intéressement au cours des dernières années, ou qui se sont contentées d'un régime d'intéressement *a minima*, pourront bénéficier de ce nouvel avantage fiscal. Votre commission est consciente des critiques que peut susciter une telle situation mais celle-ci paraît malheureusement difficile à éviter si l'on veut inciter des entreprises, jusqu'ici réticentes à pratiquer l'intéressement, à s'engager sur cette voie. D'un point de vue constitutionnel, cette différence de traitement entre deux catégories d'entreprises paraît en outre compatible avec le principe d'égalité devant l'impôt dans la mesure où elle est justifiée par un motif d'intérêt général, à savoir la diffusion de l'intéressement dans les entreprises, notamment dans les plus petites.

Votre commission vous propose **deux amendements** à cet article. Le premier précise que, dans le cas où un avenant à un accord en cours est conclu, le crédit d'impôt est accordé seulement si l'avenant porte sur les modalités de calcul de l'intéressement. Cette précision ne met pas en doute le caractère aléatoire de l'intéressement, sur lequel l'Assemblée nationale a justement insisté, mais permet d'éviter qu'une modification sans lien avec le calcul de l'intéressement n'ouvre droit au crédit d'impôt.

Le deuxième amendement vise à simplifier les dispositions adoptées à l'Assemblée nationale relatives à l'évaluation de l'article. Il ne paraît pas nécessaire à votre commission d'exiger la remise d'un rapport annuel. Il est indispensable de surcroît d'avoir un peu de recul pour apprécier l'efficacité de la mesure. En conséquence, la remise d'un rapport d'ici le 31 décembre 2012 permettrait de réaliser un bilan d'étape, servant de base à l'évaluation à laquelle procédera le Parlement six mois avant la date d'arrivée à échéance du crédit d'impôt, soit le 30 juin 2014. Au vu de ces éléments, le Parlement décidera de proroger ou non le crédit d'impôt.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 1^{er} bis

(art. L. 3312-8 nouveau du code du travail)

Conclusion d'un accord d'intéressement au niveau de la branche

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, prévoit qu'un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, complète le chapitre II du titre premier du livre III du code du travail, consacré à la « *mise en place de l'intéressement* », par un nouvel article L. 3312-8.

Ce nouvel article prévoit qu'un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent peuvent en bénéficier. A cette fin, elles doivent conclure un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail. Cet article, relatif aux modalités de conclusion des accords d'intéressement, dispose qu'un accord d'intéressement peut être conclu par accord collectif de travail, par accord entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs, par accord conclu au sein du comité d'entreprise ou par ratification par un référendum d'entreprise.

En pratique, cette mesure devrait encourager la négociation, au niveau de la branche, « *d'accords-types* » auxquels les entreprises, notamment les plus petites, pourront se référer. Les PME qui ne disposent pas d'un service juridique ou d'un service de ressources humaines hésitent souvent à s'engager dans la négociation d'un accord. L'existence d'un accord-type devrait contribuer à lever leurs réticences et favoriser la diffusion de l'intéressement.

Le nouvel article L. 3312-8 s'inspire d'une disposition figurant à l'article L. 3322-9 du code du travail, qui prévoit que les branches doivent négocier un accord de participation d'ici la fin de l'année 2009. Il est cependant moins contraignant puisqu'il ne fait peser aucune obligation nouvelle sur les branches.

II - La position de votre commission

Votre commission approuve cette disposition, même si elle n'est sans doute pas indispensable sur le plan juridique, dans la mesure où elle devrait encourager les branches à négocier en matière d'intéressement. Combinée avec le crédit d'impôt instauré à l'article premier, elle devrait faciliter la diffusion de l'intéressement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 2

(art. L. 3324-10 et L. 3325-2 du code du travail,
art. 158 et 163 bis AA du code général des impôts)

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

Objet : Cet article met fin à la règle traditionnelle d'indisponibilité des droits issus de la participation en autorisant le salarié à en demander le versement immédiat.

I - Le dispositif proposé

En vertu de l'article L. 3324-10 du code du travail, les droits constitués au profit des salariés en application d'un régime de participation sont indisponibles pendant une durée de cinq ans, sous réserve des cas de déblocage anticipé prévus par décret. Il est proposé d'introduire une exception à ce principe en autorisant le salarié à choisir entre le blocage des droits issus de la participation et leur versement immédiat.

Le **paragraphe I** propose d'abord de modifier le titre de la section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail. Cette section est intitulée « *Indisponibilité des droits des salariés* ». Comme le principe d'indisponibilité est remis en cause, il est logique de modifier cet intitulé, qui deviendrait : « *Règles de disponibilité des droits* ».

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 3324-10 du code du travail, qui pose le principe d'indisponibilité des droits et renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer les cas de déblocage anticipé.

Le premier alinéa de cet article serait complété pour indiquer que les droits sont indisponibles **sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondant à ces droits** dans un délai fixé par décret.

Les salariés pourraient donc obtenir le versement immédiat de leurs droits à participation à condition d'en exprimer la demande dans un délai qui pourrait être fixé à quinze jours. S'ils gardent le silence, les droits seraient bloqués pendant cinq ans, sous réserve des cas de déblocage anticipé, dans des conditions inchangées par rapport au droit en vigueur.

Il est à noter que la mesure proposée par le Gouvernement n'affecte que le « flux » de participation, non l'encours accumulé. Une fois que des droits à participation auront été bloqués, les salariés ne pourront demander qu'ils leur soient versés de manière anticipée.

Le second alinéa de l'article L. 3324-10 du code du travail est également modifié, par cohérence, pour préciser que le déblocage anticipé de la participation, dans les cas fixés par décret, ne peut concerner que la partie des droits qui a été bloquée. L'article L. 3323-2 du même code précise que les droits bloqués pendant cinq ans sont affectés soit à un plan d'épargne

d'entreprise (PEE), soit à un compte courant bloqué dont les fonds sont utilisables par l'entreprise pour financer ses investissements.

Le **paragraphe III** procède à une mesure de coordination à l'article L. 3325-2. Cet article fixe le régime fiscal applicable aux sommes revenant aux salariés au titre de la participation. Ces sommes sont actuellement exonérées d'impôt sur le revenu. Il est proposé que cette exonération ne s'applique désormais qu'aux sommes qui auront été affectées dans les conditions fixées par l'article L. 3323-2. Les salariés seront ainsi incités fiscalement à faire le choix du blocage, donc de l'épargne, plutôt que celui de la consommation immédiate.

Les **paragraphes IV et V** visent à modifier en conséquence le code général des impôts (CGI).

Le paragraphe V complète le *b* du 5 de l'article 158 du CGI afin de préciser que les sommes revenant aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont intégrées au revenu imposable, sous réserve de l'exonération prévue à l'article 163 *bis* AA.

Par coordination, le **paragraphe VI** modifie l'article 163 *bis* AA du CGI, qui dispose que les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu. Il est proposé de le compléter pour indiquer que cette exonération ne s'applique que lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 du code du travail.

Le **paragraphe VI** précise que les dispositions de l'article s'appliquent aux droits à participation qui n'auront pas encore été affectés à la date de publication de la loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a apporté plusieurs modifications importantes à cet article.

- Elle a modifié le régime « d'autorité » applicable dans les entreprises qui n'ont pas conclu un accord de participation alors que la loi leur en fait obligation.

Ce régime est décrit à l'article L. 3323-5 du code du travail : lorsqu'une entreprise ne s'est pas encore dotée d'un régime de participation un an après avoir franchi le seuil de cinquante salariés, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les sommes dues aux salariés sont affectées d'office sur des comptes courants où elles restent bloquées pendant huit ans.

L'Assemblée nationale a ramené cette durée de blocage de huit à cinq ans, soit la durée de droit commun. Elle a justifié cette mesure par une volonté d'harmonisation, mais également par le souci de garantir une véritable liberté de choix aux salariés entre le blocage et la disponibilité immédiate des fonds.

Une période de blocage trop longue risquerait en effet d'apparaître rédhibitoire à un grand nombre de salariés, ce qui pourrait les conduire à choisir, dans tous les cas, le versement immédiat.

L'Assemblée nationale a également modifié l'article L. 3323-5 du code du travail pour préciser que les salariés soumis au régime d'autorité ont, eux aussi, le choix entre le blocage des fonds et leur versement immédiat. Cet alignement entre le régime d'autorité et le régime de droit commun a été présenté comme une mesure de « *cohérence* ».

- Elle a précisé à quel moment le salarié pourra faire connaître son choix entre le blocage et le versement immédiat de ses droits : s'il souhaite un versement immédiat, il pourra en faire la demande à chaque fois qu'un versement sera effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

- Enfin, à l'initiative de Sébastien Huyghe et François Cornut-Gentille, elle a prévu que, dans le cas où l'entreprise est couverte par un accord de participation dit « *dérogatoire* », c'est-à-dire un accord comportant une formule de calcul de la participation plus avantageuse pour les salariés que la formule légale, l'accord peut prévoir que le blocage est obligatoire pour la part des droits à participation qui excède ce que les salariés auraient dû toucher en application de la formule légale.

III - La position de votre commission

Votre commission partage la volonté du Gouvernement d'améliorer rapidement le pouvoir d'achat des ménages mais souhaite que cet objectif soit concilié avec le maintien d'une incitation à l'épargne longue. En ce sens, la mesure proposée à cet article constitue un bon compromis entre ces deux impératifs.

Il aurait été préjudiciable au financement des entreprises d'autoriser les salariés à débloquer, à tout moment, l'encours de participation. Une part importante de cet encours vient en effet consolider les fonds propres des entreprises. En portant seulement sur la participation versée chaque année, et non sur l'encours, le dispositif proposé évite cet écueil.

Par ailleurs, il donne une nouvelle liberté de choix aux salariés tout en maintenant une réelle incitation à l'épargne longue, puisque le blocage de la participation ouvrirait droit à un régime fiscal et social avantageux qui ne trouverait pas, en revanche, à s'appliquer en cas de libération immédiate des fonds.

Ceci étant, votre commission vous propose de procéder à **trois aménagements** à cet article.

Elle n'est pas convaincue, en premier lieu, par la mesure adoptée par l'Assemblée nationale consistant à ramener de huit à cinq ans la durée d'indisponibilité des fonds prévue en cas d'application du régime d'autorité. Dans cette hypothèse, en effet, les fonds de la participation sont rémunérés au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) multiplié par 1,33 ; ceci correspond actuellement à un taux de 6,04 %. Il est à craindre que les salariés jugent cette rémunération plus attractive que celle que pourrait offrir un FCPE dans lequel seraient les fonds de la participation en cas d'application du régime de droit commun, compte tenu de l'incertitude inhérente à tout placement en actions. Si la durée d'indisponibilité des fonds est ramenée à cinq ans, quelle incitation les syndicats présents dans l'entreprise auraient-ils à conclure un accord de participation ? Afin de maintenir une incitation à négocier, il est donc préférable de conserver une durée d'indisponibilité de huit ans.

En deuxième lieu, votre commission juge opportun de définir un régime particulier applicable aux coopératives, et notamment aux sociétés coopératives ouvrières de production (Scop). Les modalités d'organisation propres à ces entreprises garantissent à leurs salariés une pleine participation à leurs résultats et à leur gestion. En moyenne, la moitié de leurs fonds propres provient de la participation, qui joue donc un rôle essentiel dans leur financement. Afin de ne pas courir le risque qu'elles puissent être déstabilisées financièrement, il est proposé que, dans les coopératives, l'accord de participation puisse prévoir que tout ou partie de la participation sera obligatoirement bloqué. Il appartiendra aux partenaires sociaux, lorsqu'ils négocieront l'accord de participation, de décider s'ils retiennent ou non une telle clause. En dernier lieu, votre commission souhaite que la liberté de choix donnée aux salariés s'applique à la participation attribuée au titre des exercices clos après la promulgation de la loi. Il convient en effet de laisser un peu de temps aux entreprises pour organiser la nouvelle procédure de traitement des flux requise par la loi.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 2 bis

(art. L. 3312-2, L. 3322-2 et L. 3332-2 du code du travail)

Règles applicables aux salariés des groupements d'employeurs

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, précise les règles applicables aux salariés des groupements d'employeurs en matière d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article, inséré à l'initiative du député Jean-Charles Taugourdeau, modifie les règles applicables aux salariés des groupements d'employeurs.

Régis par les articles L. 1253-1 à L. 1253-23 du code du travail, les groupements d'employeurs sont des structures de type associatif ou coopératif qui emploient des salariés pour les mettre à disposition, à titre non lucratif, des entreprises qui composent le groupement. Ils permettent à des entreprises de mutualiser l'embauche d'un salarié qu'elles n'auraient pas les moyens d'employer à temps plein.

Les règles applicables aux salariés des groupements d'employeurs en matière d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ont connu quelques évolutions au cours des dernières années. L'article 60 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux avait prévu que les salariés d'un groupement d'employeurs dépourvu de dispositif de participation, d'intéressement ou de PEE devaient bénéficier des dispositifs en vigueur dans les entreprises auprès desquelles ils étaient détachés, au prorata du temps de leur mise à disposition et à condition de respecter les conditions d'ancienneté requises.

Cette disposition a été supprimée par l'article 7 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social. Cet article prévoit que l'intéressement aux résultats des salariés d'un groupement d'employeurs peut prendre en compte les résultats ou les performances des entreprises membres du groupement. En outre, dans les groupements dépourvus d'accord d'intéressement, d'accord de participation ou de plan d'épargne salarial, l'employeur doit organiser chaque année une négociation afin de mettre en place un ou plusieurs de ces dispositifs.

Ces dispositions se sont cependant révélées peu opératoires. Les groupements d'employeurs, n'ayant pas vocation à dégager de profit, peuvent difficilement se doter d'un accord de participation. La prise en compte des performances des entreprises membres du groupement dans un accord d'intéressement est en pratique trop complexe à mettre en œuvre. Enfin, des groupements dépourvus d'accord d'intéressement ou de participation n'ont guère intérêt à se doter d'un plan d'épargne salariale.

Une autre solution est donc retenue par le projet de loi. Il est d'abord proposé de compléter l'article L. 3312-2 du code du travail pour indiquer que le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans des conditions fixées par décret.

Il est ensuite proposé de modifier les articles L. 3322-2 et L. 3332-2 du même code pour y faire figurer des dispositions analogues, applicables, respectivement, aux accords de participation et aux plans d'épargne salariale.

Il appartiendra à un décret de préciser les conditions de mise en œuvre de ce droit reconnu aux salariés des groupements d'employeurs. On peut supposer que le droit des salariés sera établi au prorata de leur temps de présence dans chaque entreprise.

II - La position de votre commission

Votre commission constate que les modifications introduites par la loi de 2006 n'ont pas donné satisfaction aux acteurs intéressés. La mesure proposée par l'Assemblée nationale présente l'avantage de la lisibilité et de la simplicité. Elle permettra d'élargir l'accès des salariés des groupements d'employeurs aux régimes de participation, d'intéressement et d'épargne salariale.

Pour ces motifs, votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

Article 2 ter

(art. L. 3312-5 du code du travail)

Possibilité de renouvellement d'un accord d'intéressement par tacite reconduction

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, autorise le renouvellement d'un accord d'intéressement par tacite reconduction.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Comme le prévoit le premier alinéa de l'article L. 3312-5 du code du travail, un accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans. Au terme de cette période, l'accord doit être renégocié.

L'Assemblée nationale a adopté un amendement qui complète l'article L. 3312-5 du code du travail pour permettre une possibilité de renouvellement de l'accord par **tacite reconduction**. Cette disposition a été présentée comme une mesure destinée à simplifier la vie des entreprises.

La tacite reconduction serait soumise à deux conditions :

- d'abord, elle devra avoir été prévue par l'accord d'origine : elle n'est donc pas de droit mais devra être stipulée dans une clause de l'accord d'intéressement ;

- ensuite, chacune des parties pourra s'opposer à la tacite reconduction en demandant qu'une négociation soit ouverte dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord en cours.

II - La position de votre commission

La tacite reconduction permettra de renouveler facilement un accord d'intéressement qui donnerait toujours satisfaction aux parties et qui demeurerait adapté aux besoins de l'entreprise. Elle constitue donc une mesure de simplification utile.

La recherche de la simplicité ne doit cependant pas occulter le fait qu'il peut être utile de réviser périodiquement un accord d'intéressement afin que les objectifs de performance qu'il comporte soient actualisés. C'est pourquoi votre commission se félicite que l'amendement adopté à l'Assemblée nationale comporte des garde-fous : chacune des parties pourra s'opposer à la reconduction de l'accord et obtenir sa renégociation.

Il est cependant souhaitable de préciser quelles sont les « parties » susceptibles de demander la renégociation de l'accord. Il serait trop restrictif de réserver cette faculté aux seuls signataires de l'accord en cours. De nouveaux syndicats représentatifs ont pu, entre temps, être reconnus dans l'entreprise et il est légitime que, en tant qu'organisations habilitées à négocier, ils puissent demander que l'accord soit revu. Se pose également la question de la conduite à tenir lorsque l'accord d'intéressement a été approuvé par référendum d'entreprise. Faut-il autoriser chaque salarié individuellement à demander une renégociation au motif qu'il serait, en quelque sorte, « partie » à l'accord ? Dans un souci de stabilité, votre commission juge préférable de réserver cette faculté de demander la renégociation au chef d'entreprise, aux syndicats représentatifs et au comité d'entreprise.

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

Article 2 quater

(art. L. 3321-1 et L. 3323-10 du code du travail)

Champ d'application de la participation dans le secteur public

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, vise à réparer une erreur de recodification et à rétablir dans le code du travail des dispositions relatives à l'application d'un régime de participation dans les entreprises contrôlées par l'Etat.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article, ajouté par l'Assemblée nationale à l'initiative de la commission des affaires économiques, saisie pour avis, se rapporte à l'application des règles relatives à la participation dans les établissements publics et les entreprises publiques.

Il vise, pour l'essentiel, à réparer une erreur de recodification. Comme on le sait, le code du travail a récemment fait l'objet d'un travail de réécriture, à droit constant, destiné à le rendre plus cohérent et plus lisible¹. Le nouveau code du travail s'applique depuis le 1^{er} mai 2008.

Cette recodification a cependant donné lieu à d'assez nombreuses malfaçons juridiques. Lorsque le Parlement a examiné le projet de loi de ratification de l'ordonnance de recodification², une centaine d'amendements ont été adoptés pour rectifier des erreurs ou corriger des oublis. Cet important travail législatif n'a cependant pas été suffisant ; dans le cadre de la loi de modernisation de l'économie, un amendement a par exemple dû être adopté pour corriger une erreur relative aux gérants de succursales.

L'Assemblée nationale propose à présent de rétablir les dispositions relatives à la participation dans les établissements publics et les entreprises publiques.

Dans l'ancien code, le régime applicable à ces entreprises et établissements publics était décrit à l'article L. 442-9. Il pouvait schématiquement être résumé comme suit :

- les établissements publics industriels et commerciaux (Epic) de l'Etat et les entreprises publiques, quel que soit leur statut juridique, contrôlées directement par l'Etat étaient soumis au régime de la participation s'ils figuraient sur une liste arrêtée par décret en Conseil d'Etat ;

- les entreprises publiques de « *second rang* », c'est-à-dire celles dont plus de la moitié du capital est détenue indirectement par l'Etat, par exemple

¹ Cf. le rapport du Sénat n° 459 (2006-2007), fait par Catherine Procaccia, au nom de la commission des affaires sociales.

² Cf. loi n° 2008-67 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).

via un de ses établissements publics, étaient soumises au régime de la participation ;

- par exception, les entreprises publiques de « *second rang* » qui bénéficiaient de subventions d'exploitation, étaient en situation de monopole ou appliquaient des prix réglementés n'étaient pas soumises au régime de la participation.

Le nouveau code du travail comporte un article L. 3321-1 qui contient les dispositions suivantes :

- les Epic de l'Etat et les entreprises publiques de « *premier* » comme de « *second rang* » sont soumis à la participation s'ils figurent sur une liste fixée par décret en Conseil d'Etat ;

- les entreprises qui bénéficient de subventions d'exploitation, sont en situation de monopole ou qui appliquent des prix réglementés ne sont pas soumises au régime de la participation.

On observe deux différences majeures entre les règles issues du nouveau code et celles figurant dans l'ancien : d'abord, la nouvelle rédaction exclut du champ d'application de la participation les entreprises de « *second rang* », sauf si elles figurent sur une liste, alors que leur assujettissement était de droit dans l'ancien code ; ensuite, l'exclusion prévue en cas de subvention d'exploitation, de monopole ou de prix réglementés est exprimée en termes très généraux, de sorte qu'elle peut s'appliquer aussi à des entreprises privées.

Le **paragraphe I** vise à rétablir le droit antérieur, sous réserve d'une modification ponctuelle.

Au 1^o, une nouvelle écriture du deuxième alinéa de l'article L. 3321-1 est proposée pour indiquer que les Epic de l'Etat et les entreprises publiques contrôlés directement par lui sont soumis au régime de la participation s'ils figurent sur une liste établie par décret.

Au 2^o, il est proposé de remplacer le dernier alinéa du même article par deux nouveaux alinéas qui disposent que :

- sont soumises au régime de la participation les entreprises publiques de « *second rang* », à l'exception de celles qui bénéficient de subventions d'exploitation, sont en situation de monopole ou appliquent des prix réglementés ;

- un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, à titre dérogatoire, que les entreprises publiques de « *second rang* » bénéficiant de subventions d'exploitation, en situation de monopole ou appliquant des prix réglementés sont néanmoins soumises à la participation.

Cette dernière disposition est une innovation : elle introduit une possibilité de déroger à l'interdiction de principe faite à ces entreprises publiques de verser de la participation.

Les 3^o et 4^o proposent de modifier l'article L. 3323-10 du code du travail. Cet article reprend les dispositions qui figuraient auparavant dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 442-9 du code dans son ancienne version.

Cette phrase avait été introduite dans ce code par l'article 85 de la loi de finances pour 2005. Elle précisait les conditions d'entrée en vigueur de la mesure d'assujettissement au régime de la participation des entreprises publiques de « *second rang* » : l'obligation de verser de la participation ne s'appliquait à ces entreprises qu'à compter de l'exercice suivant la date d'entrée en vigueur de cette disposition et ne valait donc pas pour les exercices antérieurs.

La recodification a rendu cette disposition particulièrement obscure. Il est désormais indiqué que les entreprises publiques de « *second rang* » sont assujetties à la participation à compter de l'exercice suivant l'entrée en vigueur du « *présent article* ». Comme le « *présent article* » renvoie à l'article L. 3323-10 du nouveau code et que cet article est entré en vigueur, comme le reste du code, le 1^{er} mai 2008, cette disposition n'a plus beaucoup de sens.

C'est pourquoi il est proposé de remplacer, par deux fois, la référence au « *présent article* » par une référence à la date du 1^{er} janvier 2005, ce qui rétablit le sens du texte.

Le **paragraphe II** précise les modalités d'entrée en vigueur de l'article. Afin d'éviter tout vide juridique, il est prévu une application rétroactive au 1^{er} mai 2008, date de l'entrée en vigueur du nouveau code. Pour lever toute ambiguïté, il est précisé que les entreprises et les établissements publics qui entraient légalement dans le champ de la participation à cette date demeurent soumis au même régime.

II - La position de votre commission

Favorable, sur le principe, à la recodification du code du travail, votre commission ne peut que déplorer l'existence de telles malfaçons juridiques, qui, bien qu'involontaires, accèdent la thèse de ceux qui soutiennent que la recodification a été effectuée dans le but de modifier subrepticement le droit du travail.

Les corrections apportées par l'Assemblée nationale sont bien sûr les bienvenues et votre commission ne peut que les approuver. Elles portent sur une matière certes d'une grande technicité mais dont l'impact ne saurait être sous-estimé.

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

*Article additionnel après l'article 2 quater
(art. L. 3335-2 nouveau du code du travail)*

Possibilités de transfert de l'épargne salariale

Objet : Cet article additionnel vise à rétablir dans le code du travail les dispositions relatives au transfert de l'épargne d'un plan à un autre qui ont été omises lors de la recodification.

Dans l'ancien code, ces dispositions figuraient à l'article L. 444-9, issu de l'article 43 de la loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie. Cet article envisageait plusieurs hypothèses : transfert de l'épargne lorsque le salarié change d'employeur, transfert, à la demande du salarié, entre PEE ou d'un PEE vers un Perco, transfert en cas de changement dans la situation juridique de l'entreprise (fusion, cession, absorption ou scission).

Or, dans le nouveau code, seul l'alinéa relatif au devenir de l'épargne salariale en cas de changement dans la situation juridique a été repris ; il figure désormais à l'article L. 3335-1 du code du travail.

Afin de réparer cet oubli, votre commission vous propose d'introduire dans le code un nouvel article L. 3335-2 reprenant les dispositions qui figuraient aux quatre premiers alinéas de l'ancien article L. 444-9. Il serait applicable de manière rétroactive, à compter du 1^{er} mai 2008, date d'entrée en vigueur du nouveau code du travail.

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

Article 2 quinquies

*(art. L. 3323-6, L. 3324-2, L. 3324-5, L. 3324-7, L. 3324-8, L. 3324-10,
L. 3324-11, L. 3324-12 et L. 3325-2 du code du travail)*

**Extension dans certains cas du bénéfice de la participation
au chef d'entreprise**

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, permet au chef d'entreprise, sous certaines conditions, de bénéficier de la participation.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article, inséré à l'initiative conjointe de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et de la commission des affaires économiques, vise à autoriser le chef d'entreprise à bénéficier de la participation dans deux hypothèses.

Le **paragraphe I** modifie tout d'abord l'article L. 3323-6 du code du travail, qui s'applique aux entreprises de moins de cinquante salariés. Cet article précise que ces entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation, peuvent néanmoins se doter d'un accord de participation de manière volontaire.

La modification proposée consiste à prévoir que le chef d'entreprise, ainsi que son conjoint s'il est soumis au statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, pourra lui aussi bénéficier de la participation.

Dans le cas où l'entreprise a la personnalité morale, la participation bénéficiera à son président et à son directeur général, si l'entreprise est une société anonyme (SA) dotée d'un conseil d'administration, au gérant s'il s'agit d'une société à responsabilité limitée (SARL), aux membres du directoire s'il s'agit d'une SA dotée d'un directoire et d'un conseil de surveillance.

Le statut du conjoint du chef d'entreprise

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, le conjoint du chef d'entreprise travaillant dans l'entreprise familiale doit choisir le statut de conjoint collaborateur, de conjoint associé ou de conjoint salarié :

- le statut de **conjoint collaborateur** est accessible au conjoint d'artisan ou de commerçant qui collabore à l'entreprise régulièrement et effectivement sans percevoir de rémunération et qui est inscrit au registre du commerce et des sociétés (pour les commerçants) ou au répertoire des métiers (pour les artisans) ;

- le conjoint peut être **associé** à l'entreprise, à hauteur de ses apports effectués au sein de l'entreprise ; ce statut permet une association plus étroite au développement de l'entreprise et une participation à la gestion de l'entreprise en qualité de gérant associé, ainsi qu'une protection du patrimoine du conjoint ; en cas de défaillance de l'entreprise, le conjoint associé n'est responsable des pertes qu'à concurrence de ses apports dans la société, sauf s'il a fourni aux créanciers des garanties sur ses biens propres ou communs ;

- le conjoint peut enfin être embauché comme salarié s'il participe à l'activité de l'entreprise de manière habituelle, effective et professionnelle, s'il est rémunéré pour cette activité et s'il a un lien de subordination juridique avec son employeur, c'est-à-dire l'époux.

Le paragraphe I comporte également une mesure de coordination destinée à mentionner, au dernier alinéa de l'article L. 3323-6, non plus les salariés mais les « *bénéficiaires* » de la participation, ce qui inclut les chefs d'entreprise.

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 3324-2 qui autorise la conclusion d'accords de participation « *dérogatoires* », c'est-à-dire comportant une formule de calcul plus avantageuse pour les salariés que la formule légale.

La modification proposée consiste à autoriser le chef d'entreprise, le président, le directeur général, le gérant ou les membres du directoire, selon les cas, à bénéficier de la participation pour la part qui excède ce qui aurait dû être versé en application de la formule légale. Cette faculté ne serait ouverte que pour les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés. En droit communautaire, le seuil de deux cent cinquante salariés est celui retenu pour définir la notion de petite et moyenne entreprise (PME).

La commission chargée des affaires sociales et la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale avaient initialement envisagé de fixer ce seuil à cent salariés, soit le seuil applicable pour qu'un chef d'entreprise puisse bénéficier d'un accord d'intéressement. Mais l'Assemblée nationale a adopté un sous-amendement, présenté par François Cornut-Gentille, portant ce seuil à deux cent cinquante salariés, afin d'amplifier l'effet attendu de la mesure proposée.

Le **paragraphe III** procède à trois mesures de coordination à l'article L. 3324-5 du code du travail, qui fixe les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

La première mesure de coordination consiste simplement à remplacer, au premier alinéa, le terme « *salariés* » par celui de « *bénéficiaires* » afin de tenir compte du fait que des chefs d'entreprise pourront désormais bénéficier de la participation.

La seconde vise à préciser quelle part de la réserve de participation peut être attribuée au chef d'entreprise. Il est proposé de retenir une solution analogue à celle prévue pour les salariés, c'est-à-dire une répartition proportionnelle à la rémunération perçue, dans la limite de certains plafonds.

La répartition de la réserve de participation serait ainsi calculée proportionnellement à la rémunération annuelle du chef d'entreprise ou à son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La rémunération ou le revenu pris en compte seraient cependant plafonnés :

- ils ne pourraient excéder le niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;

- ils ne pourraient non plus excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-10 du code du travail, soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale (133 104 euros en 2008), l'accord de participation pouvant retenir un plafond inférieur.

La troisième mesure de coordination consiste, à nouveau, à remplacer « *salariés* » par « *bénéficiaires* », au deuxième alinéa de l'article.

Le **paragraphe IV** procède à d'autres mesures de coordination aux articles L. 3324-7, L. 3324-8 et L. 3324-12 du code du travail. Ces articles déterminent les règles applicables, respectivement, à la distribution de la part

de la réserve spéciale de participation qui n'a pu être attribuée après une première répartition, à l'accord de participation conclu dans une unité économique et sociale¹ et à l'affectation des droits sur un plan d'épargne salariale.

Il est proposé de compléter ces articles pour viser non seulement les « salariés » mais aussi, le cas échéant, les autres « bénéficiaires » prévus par le projet de loi, c'est-à-dire les chefs d'entreprise.

Le **paragraphe V** procède à une autre mesure de coordination au premier alinéa de l'article L. 3324-10 du même code, qui pose le principe d'indisponibilité des droits issus de la participation. Il est aujourd'hui mentionné que ces droits sont constitués « au profit des salariés ». Il est proposé de supprimer cette mention, qui n'est pas juridiquement indispensable, afin de tenir compte du fait que des non salariés pourront désormais bénéficier de la participation.

Le **paragraphe VI** procède, aux articles L. 3324-11 et au premier alinéa de l'article L. 3325-2, à des mesures de coordination analogues à celles décrites au paragraphe IV. L'article L. 3325-11 autorise les entreprises à verser la participation directement aux salariés, sans période de blocage, lorsque les droits sont inférieurs à un certain montant et l'article L. 3325-2 fixe le régime fiscal de la participation.

Le **paragraphe VII** procède à une mesure de coordination analogue au troisième alinéa de l'article L. 3325-2.

II - La position de votre commission

Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale sont susceptibles d'encourager les chefs d'entreprise à aller au-delà de ce que la loi leur impose en matière de participation : elles devraient inciter les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés à se doter d'un accord de participation alors que la loi ne leur en fait pas obligation ; elles devraient inciter les chefs d'entreprise comptant jusqu'à deux cent cinquante salariés à conclure des accords de participation plus avantageux pour les salariés que ceux résultant de la simple application de la formule légale. Dans les deux cas, en effet, le chef d'entreprise bénéficiera directement de l'effort ainsi consenti.

Votre commission estime donc qu'il s'agit là de dispositions pragmatiques favorables à la diffusion de la participation dans les PME. Elle rappelle que des dispositions similaires sont applicables en matière d'intéressement.

¹ On peut constater l'existence d'une unité économique et sociale lorsque des sociétés juridiquement distinctes forment en réalité une seule et même entreprise. L'autonomie fictive de ces sociétés vise à les faire échapper à des dispositions dont l'application est subordonnée au dépassement d'un seuil d'effectif.

Ceci étant, elle vous propose un **amendement de coordination** au paragraphe VI consistant à supprimer la référence au premier alinéa de l'article L. 3325-2 du code du travail. Cette référence n'a en effet plus de raison d'être compte tenu de la modification rédactionnelle que l'article 2 du projet de loi opère au même article du code du travail.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 2 sexies

(art. L. 3312-3 et L. 3332-2 du code du travail)

Modification du seuil d'effectifs en deçà duquel le chef d'entreprise peut bénéficier d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne salariale

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, tend à faire passer de cent à deux cent cinquante salariés le seuil d'effectifs en deçà duquel le chef d'entreprise peut bénéficier d'un accord d'intéressement.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article 36 de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie a introduit dans le code du travail une disposition qui permet au chef d'entreprise dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés, de bénéficier de l'accord d'intéressement applicable dans son entreprise. La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale avait déjà autorisé le chef d'entreprise à participer au plan d'épargne salarial.

L'Assemblée nationale a adopté un amendement présenté par Louis Giscard d'Estaing, au nom de la commission des finances saisie pour avis, qui porte le seuil d'effectifs de cent à deux cent cinquante salariés.

II - La position de votre commission

Les modifications opérées par cet article sont cohérentes avec celles prévues à l'article précédent. Le relèvement du seuil d'effectifs permettra à un plus grand nombre de chefs d'entreprise de bénéficier de l'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale, ce qui devrait les inciter à mettre en place ces dispositifs dans leurs entreprises.

Votre commission vous demande donc d'adopter cet article sans modification.

Article 2 septies
(art. L. 3332-11 du code du travail)

Possibilité pour l'entreprise de verser un abondement lorsque le salarié affecte sa participation sur un plan d'épargne salariale

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, autorise l'entreprise à abonder le plan d'épargne salariale lorsque le salarié y verse les sommes provenant de la participation.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a étendu la possibilité pour l'entreprise d'abonder un plan d'épargne salarial, c'est-à-dire d'y verser une somme d'argent en complément du versement effectué par le salarié.

Aujourd'hui, l'entreprise peut abonder les versements effectués volontairement par les salariés sur un PEE ou sur un PEI. Par versement volontaire, il faut entendre le versement d'une prime d'intéressement ou le versement par le salarié d'une part de son épargne personnelle. L'affectation de ces sommes sur le plan d'épargne a pour effet de les rendre indisponibles pendant cinq ans. En revanche, le versement des sommes provenant de la participation n'est pas considéré comme un versement volontaire et ne peut donner lieu à abondement, dans la mesure où ces sommes sont obligatoirement bloquées pendant cinq ans.

La modification apportée par l'Assemblée nationale porte sur l'article L. 3332-11 du code du travail : cet article plafonne le montant de l'abondement de l'entreprise, qui ne peut excéder le triple de la contribution du salarié. Il est proposé de définir plus précisément cette notion de « *contribution* » du salarié en indiquant explicitement que celle-ci peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation et des versements volontaires des bénéficiaires.

Cette définition se substituerait à la dernière phrase de l'article L. 3332-11 qui dispose que la contribution du salarié ne peut être constituée de l'affectation des sommes issues de la participation.

II - La position de votre commission

La mesure adoptée par l'Assemblée nationale est cohérente avec le choix opéré par le projet de loi de donner au salarié la possibilité d'opter pour le versement immédiat ou pour le blocage de la participation. Il est logique d'autoriser l'entreprise à abonder le versement du salarié puisque celui-ci résultera désormais d'une démarche volontaire. Le versement d'un abondement par l'entreprise est de nature à inciter les salariés à faire le choix du blocage.

Suivant la même logique, votre commission vous propose d'autoriser l'entreprise à verser un abondement, que l'on pourrait qualifier de « fidélisation », lorsqu'un salarié, ou un ancien salarié, décide, à l'expiration du délai d'indisponibilité des sommes affectées dans son PEE, de bloquer à nouveau ces sommes pour une durée d'au moins cinq ans. Cet abondement serait effectué dans la limite du plafond annuel prévu au premier alinéa de l'article L. 3332-11 du code du travail.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 2 octies

(art. L. 3333-7 du code du travail)

**Simplification des modalités de conclusion de certains avenants
à un plan d'épargne interentreprises**

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, autorise la conclusion d'un avenant à un plan d'épargne interentreprises (PEI), rendu nécessaire par des changements législatifs ou réglementaires, par une majorité des entreprises adhérentes au PEI.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Un PEI est toujours mis en place à un niveau supérieur à l'entreprise, par exemple au niveau d'une branche professionnelle ou au niveau d'un bassin d'emploi. Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises prises individuellement.

Dans cette dernière hypothèse, le PEI peut être conclu par voie d'accord collectif de droit commun (signé avec des syndicats représentatifs), par voie d'accord passé avec le comité d'entreprise ou encore par ratification du projet par référendum d'entreprise (à la majorité des deux tiers).

En principe, la conclusion d'un avenant est possible selon les mêmes modalités que celles retenues pour l'accord initial. Cette règle pose cependant une difficulté lorsque l'accord initial a été conclu entre plusieurs entreprises prises individuellement : l'unanimité de ces entreprises est alors requise, ce qui peut compliquer la conclusion de l'avenant lorsque le nombre d'entreprises adhérentes est élevé.

La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social du 30 décembre 2006 a déjà apporté quelques assouplissements à cette règle de l'unanimité. Son article 22 prévoit qu'un avenant peut, dans certains cas, être valablement conclu même s'il n'est ratifié que par une majorité des entreprises adhérentes au PEI. Pour que la conclusion d'un avenant par une majorité d'entreprises soit possible, trois conditions doivent être réunies :

- il faut d'abord que le PEI reste ouvert à l'adhésion d'autres entreprises ;

- il faut ensuite que la modification introduite par l'avenant porte sur certaines matières énumérées aux 2°, 3° et 5° de l'article L. 3333-3 du code du travail : nature des sommes qui peuvent être versées au PEI ; possibilités d'affectation des sommes recueillies ; liste de différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises souhaitant effectuer des versements complémentaires à ceux de leurs salariés pourront opter ;

- il faut enfin que le règlement du PEI prévoie la possibilité de la conclusion d'un avenant par une majorité d'entreprises.

L'article additionnel inséré par l'Assemblée nationale, à l'initiative commune de la commission saisie au fond et des deux commissions saisies pour avis, autorise la conclusion d'un avenant par une majorité d'entreprises dans un nouveau cas de figure : le règlement d'un PEI ouvert à l'adhésion d'autres entreprises pourrait prévoir que les avenants **rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires** intervenues après l'institution du plan sont valables s'ils sont ratifiés par une majorité d'entreprises.

II - La position de votre commission

La modification adoptée par l'Assemblée nationale devrait simplifier la gestion des PEI en facilitant leur actualisation à la suite d'un changement législatif ou réglementaire. Elle permettra d'éviter que l'opposition d'une seule entreprise empêche la mise en conformité du PEI. Elle est donc favorable au développement de l'épargne salariale et emporte l'adhésion de votre commission.

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

*Article additionnel avant l'article 2 nonies
(art. L. 3334-2 du code du travail)*

Modalités de mise en place d'un Perco

Objet : Cet article additionnel vise à autoriser l'employeur à mettre en place un Perco de sa propre initiative lorsque la négociation n'a pas abouti.

Actuellement, un Perco ne peut être mis en place que par la voie d'un accord collectif, conformément aux dispositions de l'article L. 334-2 du code du travail. Un plan d'épargne d'entreprise, en revanche, peut être mis en place selon deux modalités : par voie d'accord collectif ou sur décision unilatérale du chef d'entreprise en cas d'échec de la négociation constaté par un procès-verbal de désaccord. Afin de faciliter la diffusion du Perco, votre commission suggère d'aligner les modalités de mise en place du Perco sur celles prévues pour le PEE.

Elle vous demande d'adopter cet article additionnel dans la rédaction qu'elle vous soumet.

*Article 2 nonies
(art. L. 3334-5-1 nouveau du code du travail)*

Adhésion par défaut à un plan d'épargne pour la retraite collectif

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale, rend possible l'adhésion d'un salarié à un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) par défaut si le plan en prévoit la possibilité.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article, ajouté par l'Assemblée nationale, vise à encourager l'adhésion des salariés à un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

Aujourd'hui, le salarié qui souhaite adhérer à un Perco afin de se constituer une épargne en vue de la retraite doit effectuer une démarche volontaire en ce sens. Il est proposé que le Perco puisse désormais prévoir une adhésion par défaut de tous les salariés de l'entreprise. Les salariés qui ne souhaitent pas adhérer au Perco devront faire connaître leur opposition. Un décret viendra préciser les conditions dans lesquelles les salariés seront informés sur cette clause d'adhésion par défaut.

II - La position de votre commission

Votre commission est favorable au développement de l'épargne retraite qui est indispensable dans un contexte de vieillissement démographique afin de compléter les retraites par répartition.

La mesure proposée par l'Assemblée nationale devrait favoriser une augmentation sensible du nombre de salariés adhérents à un Perco. Il n'est pas sûr cependant qu'elle soit suffisante pour les inciter à y effectuer des versements significatifs. Il est donc souhaitable que l'information des salariés sur le Perco soit l'occasion de mettre en valeur les bénéfices qu'ils peuvent retirer, à long terme, de leurs placements dans l'épargne retraite. Les entreprises peuvent également encourager leurs salariés à effectuer des versements en apportant elles-mêmes un abondement.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Article additionnel après l'article 2 nonies
(art. L. 334-9 du code du travail)*

Possibilité d'effectuer un versement d'amorçage dans un Perco

Objet : Cet article additionnel tend à autoriser l'entreprise à effectuer un premier versement sur le Perco au moment de l'adhésion du salarié.

Pour conforter les mesures adoptées par l'Assemblée nationale en vue de favoriser la diffusion des Perco, votre commission suggère d'autoriser l'employeur à effectuer, au moment où le salarié adhère au Perco, un premier versement, que l'on pourrait qualifier de versement « d'amorçage », même en l'absence de versement du salarié. L'entreprise n'a pas aujourd'hui la possibilité d'effectuer un tel versement puisque l'abondement, en principe, vient en complément d'un versement volontaire du salarié. Cette somme serait plafonnée par décret afin d'éviter toute perte de recette excessive pour les caisses de sécurité sociale. Ce premier versement avait pour intérêt de familiariser les salariés avec le fonctionnement du Perco et devrait ainsi favoriser un recours plus fréquent à ces plans.

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

Article additionnel après l'article 2 nonies
**Création du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement,
de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié**

Objet : Cet article additionnel tend à remplacer le Conseil supérieur de la participation par un Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

Le Conseil supérieur de la participation (CSP) a joué un rôle utile depuis sa création, il y a une douzaine d'années, en alimentant la réflexion et le débat sur le développement de la participation. Toutefois, votre commission juge souhaitable de relancer et de moderniser cette structure de concertation en la remplaçant par un Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, qui recevrait une consécration législative.

Ce nouveau Conseil, que l'on ne manquera pas d'appeler rapidement le Copiesas, aurait un champ de compétences élargi par rapport à l'actuel Conseil supérieur de la participation, puisqu'il s'intéresserait non seulement à la participation, mais aussi à l'intéressement, à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.

Chargé de promouvoir ces dispositifs auprès des salariés et des entreprises, de les évaluer et de formuler toute proposition susceptible de les améliorer, le Conseil pourrait en outre être saisi par le Gouvernement ou par la commission compétente de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétence.

Il serait rattaché au Premier ministre, et non au ministère du Travail, afin de mettre en relief le caractère interministériel de ses missions, qui intéressent également le ministère de l'économie et des finances. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seraient précisés par décret. Remplaçant le CSP, il n'a pas vocation à occasionner de coût supplémentaire pour les finances publiques.

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

*Article additionnel après l'article 2 nonies
(art. L. 3332-20 du code du travail)*

Méthode de valorisation des titres des sociétés non cotées

Objet : Cet article additionnel vise à autoriser les entreprises de moins de cinq cents salariés à avoir recours à une méthode d'évaluation de leurs titres moins coûteuse lorsqu'elles procèdent à une augmentation de capital réservée aux adhérents du PEE.

Lorsqu'une société non cotée décide de procéder à une augmentation de capital réservée aux adhérents du plan d'épargne d'entreprise, elle doit d'abord faire évaluer la valeur de ses titres par un expert, comme le prévoit le premier alinéa de l'article L. 3332-20 du code du travail. Cette expertise est coûteuse, de l'ordre de 15 000 euros, et produit des coûts récurrents puisqu'elle doit être renouvelée chaque année par le commissaire aux comptes pour actualiser la valorisation de la société. Ceci explique que peu de PME non cotées procèdent à ce type d'augmentation de capital.

Afin de les encourager à y avoir recours, et donc pour favoriser l'actionnariat salarié, votre commission propose d'autoriser les entreprises de moins de cinq cents salariés à utiliser une méthode de valorisation de leurs titres moins coûteuse, qui s'appuie sur la valeur de l'actif net réévalué, déterminée à partir d'un bilan certifié. Cette méthode ne pourrait être mise en œuvre qu'à compter du troisième exercice clos de l'entreprise car elle nécessite de disposer d'un peu de recul sur le passé de l'entreprise. Le seuil de cinq cents salariés a été choisi eu égard à l'encours moyen du FCPE d'une entreprise de cette taille, de l'ordre de 500 000 à un million d'euros ; en deçà de ce seuil, les frais d'expertise qui ont été indiqués représentent un coût jugé dissuasif par beaucoup d'entreprises.

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

*Article additionnel après l'article 2 nonies
(art. L. 214-40 du code monétaire et financier)*

**Agrément par l'Autorité des marchés financiers
des fonds communs de placement d'entreprise d'actionnariat salarié**

Objet : Cet article additionnel prévoit que le fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) d'actionnariat salarié mis en place par une entreprise employant moins de cinq cents salariés ne serait plus obligatoirement soumis à l'agrément de l'Autorité des marchés financiers (AMF), qui serait seulement chargée d'agrèer un modèle type de FCPE.

Afin d'encourager les PME à avoir recours aux FCPE d'actionnariat salarié, votre commission propose de simplifier la procédure d'agrément de ces FCPE par l'autorité des marchés financiers.

Plutôt que d'accorder son agrément à chaque FCPE pris individuellement, l'AMF approuverait un modèle de règlement et des documents-types (brochure d'information aux salariés, modèle d'accord de PEE...) que les sociétés de gestion pourraient ensuite proposer aux PME. Cela permettrait de disposer d'un système « clé en main » pour la mise en place de FCPE d'actionnariat salarié. L'AMF serait naturellement informée de la création de chaque FCPE, ce qui lui permettrait d'exercer son contrôle.

Cette mesure aurait l'avantage de réduire les coûts de mise en place d'un FCPE sans menacer les intérêts des salariés qui investissent une part de leur épargne dans des actions de leur entreprise.

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

*Article 3
(art. L. 2271-1, L. 3231-6, L. 3231-11 et L. 3231-11-1 nouveau
du code du travail)*

Modernisation de la procédure de fixation du Smic

Objet : Cet article prévoit qu'une commission se prononce chaque année sur l'évolution souhaitable du Smic et avance la date de fixation du Smic du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier.

I - Le dispositif proposé

Le 1^o du **paragraphe I** propose de compléter la section du code du travail consacrée aux « modalités de fixation » du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) par une nouvelle sous-section 4

intitulée « *Commission du salaire minimum de croissance* » et comportant un article unique L. 3231-11-1.

Cet article comprendrait quatre alinéas. Le premier institue auprès du Premier ministre une **commission du salaire minimum de croissance**. Le deuxième alinéa définit sa **mission** : elle serait chargée de se prononcer chaque année sur l'évolution souhaitable du Smic.

La compétence de cette commission serait strictement consultative. Elle ne remettrait pas en cause les prérogatives du Gouvernement qui resterait compétent pour fixer le niveau du Smic.

Le troisième alinéa précise quelle démarche la commission devrait suivre pour arriver à formuler cette recommandation, c'est-à-dire la conduite d'une **analyse économique** sur les évolutions du marché du travail, prenant en compte notamment :

- l'évolution de la productivité : la productivité du travail augmente si une même quantité de travail permet de produire une plus grande quantité de biens ou de services ; si la productivité des travailleurs peu qualifiés augmente, il est plus facile pour les entreprises de faire face à une hausse du Smic sans augmentation de leurs coûts de production ;

- le partage de la valeur ajoutée : la valeur ajoutée produite par les entreprises rémunère les travailleurs et les détenteurs du capital ; la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée est aujourd'hui proche des deux tiers, soit un niveau identique à celui constaté au début des années soixante mais était de l'ordre de 74 % au début des années quatre-vingt ;

- la compétitivité des entreprises : la compétitivité d'une entreprise dépend en grande partie de ses coûts de production mais aussi d'éléments hors prix (qualité et réputation des produits, innovation...); c'est surtout la compétitivité-prix qui devrait retenir l'attention, dans une perspective de fixation du Smic ;

- l'évolution des salaires minima dans les pays comparables : elle permet d'apprécier si une hausse du Smic risque ou non de dégrader la compétitivité des entreprises françaises par rapport à leurs principales concurrentes étrangères ;

- les interactions entre salaires et emplois : une hausse du Smic trop rapide par rapport à l'évolution des gains de productivité risque de détruire des emplois peu qualifiés ;

- la structure des salaires : ces dernières années, la progression rapide du Smic a eu tendance à « écraser » le bas de la hiérarchie des salaires, de sorte que près d'un salarié sur six est aujourd'hui rémunéré au Smic ;

- l'évolution des prix : dans la mesure où le Smic doit garantir le pouvoir d'achat des salariés modestes, il est nécessaire de tenir compte de l'évolution des prix pour décider de son montant ; les critères légaux permettent cependant déjà de tenir compte de l'inflation.

Le dernier alinéa renvoie à un décret, pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de l'économie, le soin de fixer les modalités d'application de cet article, notamment la composition et le fonctionnement de la commission.

Le 2° du paragraphe I propose de modifier l'article L. 2271-1 du code du travail, relatif aux compétences de la **commission nationale de la négociation collective** (CNNC).

Instituée en 1982, la CNNC est composée de dix-huit représentants des syndicats de salariés et d'un nombre équivalent de représentants des organisations d'employeurs. Y siègent également un représentant du ministère de l'agriculture et du ministère de l'économie, ainsi que le président de la section sociale du Conseil d'Etat. Elle est présidée par le ministre du travail.

La CNNC est habilitée à faire toute proposition de nature à promouvoir la négociation collective. Elle est consultée sur les mesures d'extension des accords collectifs et peut donner un avis sur l'interprétation de clauses figurant dans un accord collectif. Elle examine chaque année le bilan annuel de la négociation collective. La CNNC est également consultée sur tout projet de loi ou de décret affectant le droit des relations du travail.

Elle est aussi chargée de suivre la mise en œuvre du principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises ainsi que l'évolution du taux d'emploi des seniors. Enfin, elle suit l'évolution des salaires et doit transmettre au ministre du travail un avis motivé sur l'évolution du Smic.

Il est proposé de préciser que la CNNC émet cet avis sur le Smic après avoir pris connaissance du dernier rapport de la commission du Smic.

Le 3° du paragraphe I tend à avancer la **date de fixation du Smic** du **1^{er} juillet au 1^{er} janvier** de chaque année.

L'article L. 3231-6 du code du travail indique que la participation des salariés au développement économique de la Nation est assurée par la fixation du Smic chaque année, avec effet au 1^{er} juillet. Le texte propose de remplacer cette date par celle du 1^{er} janvier.

Par coordination, la référence au 1^{er} juillet serait également remplacée par une référence au 1^{er} janvier à l'article L. 3231-11 du même code, qui précise la période devant être prise en compte pour apprécier la progression du pouvoir d'achat des salariés.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, cette modification du calendrier annuel de revalorisation du Smic devrait donner « *une lisibilité accrue aux partenaires sociaux dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales* ».

Le **paragraphe II** indique que l'avancement au 1^{er} janvier de la date de fixation du Smic sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2010. En 2009, la revalorisation du Smic interviendra donc encore au 1^{er} juillet.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, et de la commission des finances saisie pour avis, l'Assemblée nationale a largement réécrit cet article.

Soucieuse d'éviter la multiplication des structures administratives, elle propose de remplacer la commission par un « *groupe d'experts* » ; en séance, le rapporteur, Gérard Cherpion, a demandé que ce groupe soit rattaché à une structure déjà existante, par exemple le conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc).

Ce groupe d'experts ne se prononcerait pas seulement sur l'évolution du Smic mais aussi sur celle « *de l'ensemble des revenus* », afin que la question du Smic soit replacée dans un contexte plus large.

Le groupe d'experts établirait un rapport transmis à la CNNC et rendu public.

La CNNC recevrait par ailleurs deux autres documents du Gouvernement :

- une analyse des comptes économiques de la Nation ;
- un rapport sur les conditions économiques générales s'écartant du rapport établi par le groupe d'experts, ces écarts devant être motivés par écrit.

Ces dispositions sont directement inspirées du deuxième alinéa de l'article R. 3231-7 du code du travail, qui prévoit déjà que la CNNC reçoit une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales. La rédaction retenue par l'Assemblée nationale est un peu curieuse en ce qu'elle donne l'impression que le rapport sur les conditions économiques générales établi par le Gouvernement devrait nécessairement s'écarter de celui établi par le groupe d'experts. Elle doit certainement être interprétée comme donnant au Gouvernement une simple faculté de s'écarter des conclusions du groupe d'experts, sans bien sûr l'y contraindre.

Un décret déterminerait les modalités d'application de cet article. L'Assemblée nationale a adopté un sous-amendement, présenté par le groupe socialiste, indiquant que ce décret préciserait notamment les conditions, garantissant leur **indépendance**, dans lesquelles seraient désignés les experts.

L'article L. 2271-1 du même code serait modifié pour préciser que la CNNC émet son avis motivé sur la fixation du Smic après avoir pris connaissance du rapport annuel du groupe d'experts.

Concernant la date de fixation du Smic, l'Assemblée nationale a précisé, à l'initiative commune de la commission chargée des affaires sociales et du groupe socialiste, que la date d'effet de la fixation du Smic pour l'année 2009 sera maintenue au 1^{er} juillet. On peut s'interroger sur l'utilité de ce complément dans la mesure où il ressort clairement du projet de loi initial que l'avancement de la date au 1^{er} janvier ne s'applique qu'à compter de 2010.

III - La position de votre commission

Votre commission n'est pas opposée à la création d'un groupe d'experts qui viendrait éclairer les débats sur le Smic par des analyses économiques rigoureuses.

Elle partage cependant le souci, qui s'est exprimé à l'Assemblée nationale, d'éviter la création d'une instance consultative supplémentaire dans le domaine de l'emploi, alors que les organismes compétents en cette matière foisonnent déjà, on l'a vu. Elle prend acte de l'engagement pris par le ministre chargé du travail, Xavier Bertrand, de rattacher le groupe d'experts à une structure existante afin de limiter les dépenses supplémentaires.

Outre un **amendement de précision rédactionnelle**, votre commission vous propose de recentrer les activités du groupe d'experts sur la seule question du Smic et de supprimer, en conséquence la référence introduite par l'Assemblée nationale à « *l'ensemble des revenus* ». Demander au groupe d'experts de se prononcer, chaque année, sur l'ensemble des revenus élargirait de manière excessive son champ d'intervention et l'amènerait à se prononcer sur des questions très éloignées de celle du salaire minimum (par exemple sur l'évolution des revenus du capital, des revenus de remplacement...).

Votre commission vous propose ensuite de maintenir la date de fixation du Smic au 1^{er} juillet. L'argument selon lequel il serait plus facile de négocier si le Smic était connu en début d'année lui paraît fragile dans la mesure où le Smic peut être modifié plusieurs fois dans l'année si l'inflation franchit un certain seuil ; cette situation s'est produite en 2008 puisque le Smic a été revalorisé en mai et juillet. Par ailleurs, les entreprises sont habituées à négocier sur les salaires avec ce calendrier et n'ont pas exprimé de demande forte pour qu'il soit modifié. Plus fondamentalement, votre commission s'interroge sur le lien qui doit exister entre les négociations salariales et le Smic : a-t-il vocation à être l'élément d'impulsion de la politique salariale ou plutôt une garantie minimale offerte aux salariés les plus modestes ?

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 4

(art. L. 131-4-2, L. 241-13 et L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, articles 12 et 12-1 de la loi n° 96-987 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006)

Conditionnalité des allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

Objet : Cet article propose de réduire le montant des allègements de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises si l'employeur ne respecte pas l'obligation de négocier annuellement sur les salaires.

I - Le dispositif proposé

Cet article vise à inciter les entreprises tenues de négocier chaque année sur les salaires à respecter cette obligation en privant celles qui ne s'y conformeraient pas d'une partie de leurs allègements de cotisations.

En vertu des articles L. 2242-1 et L. 2242-8 du code du travail, les entreprises où sont implantées une ou plusieurs sections de syndicats représentatifs doivent organiser une **négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires effectifs** ainsi que sur la durée et l'organisation du temps de travail.

Les articles L. 2242-1 à L. 2242-4 décrivent la procédure à suivre : en principe, il appartient à l'employeur d'engager la négociation ; s'il s'abstient de toute initiative pendant une année, un syndicat représentatif peut demander l'ouverture de négociations ; l'employeur doit alors répondre à cette demande dans un délai de quinze jours.

Il n'est pas nécessaire que la négociation aboutisse pour que l'employeur s'acquitte de son obligation légale : en cas de d'échec, un procès-verbal de désaccord est établi, consignait les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur est prêt à mettre en œuvre unilatéralement.

L'accord salarial éventuellement conclu ou le procès-verbal de désaccord sont déposés par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et auprès du greffe du conseil de prud'hommes (articles D. 2231-2 et R. 2242-1 du code du travail).

L'obligation de négocier annuellement sur les salaires est imparfaitement respectée par les entreprises : en 2006, 23 % des entreprises concernées par cette obligation n'ont engagé aucune négociation. Ce taux est de 35 % pour les entreprises comptant entre dix et quarante-neuf salariés puis décroît avec la taille de l'entreprise : il n'est plus que de 18 % dans les

entreprises de cinquante à cent cinquante-neuf salariés et de 8,4 % dans les entreprises de plus de deux cents salariés.

Le non-respect de cette obligation est sanctionné, en théorie, selon les modalités prévues à l'article L. 2243-1 du code du travail, c'est-à-dire par une peine d'un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 euros. Mais ces sanctions, qui paraissent quelque peu disproportionnées, sont rarement appliquées.

La mesure de réduction des allègements de cotisations porterait sur l'allègement général de cotisations, « l'allègement Fillon », mais aussi sur des allègements ciblés qui se substituent à « l'allègement Fillon » dans certains territoires.

Le **paragraphe I** porte sur « l'allègement Fillon » dont le régime est décrit à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Cet allègement est dégressif : son taux est maximum au niveau du Smic et il s'annule pour un salaire égal à 1,6 Smic. Il représente 26 points de cotisations sociales patronales au niveau du Smic dans les entreprises de vingt salariés et plus, et 28,1 points de cotisations dans les entreprises de moins de vingt salariés.

Le **paragraphe II** porte sur l'exonération applicable dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) et de revitalisation urbaine (ZRU), mentionnée à l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale. Les entreprises qui embauchent dans ces zones, sans que cela ait pour effet de porter leur effectif au-delà de cinquante salariés, ont droit pendant douze mois à une exonération totale de cotisations (hors accidents du travail) sur les salaires compris entre 1 et 1,5 Smic et à une exonération dégressive sur les salaires jusqu'à 2,4 Smic.

Le **paragraphe III** porte sur l'exonération applicable dans les zones franches urbaines (ZFU), dont le régime est décrit à l'article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville. Cette exonération prend la forme d'une franchise de cotisations patronales (hors accidents du travail), de cotisations au fonds national d'aide au logement (Fnal) et du versement transport dans la limite de 1,4 Smic, sans plafond de rémunération. Elle peut concerner au plus cinquante emplois dans une même entreprise et s'applique à taux plein pendant cinq ans avant de s'éteindre de façon dégressive. Les conditions requises pour en bénéficier tiennent essentiellement au chiffre d'affaires de l'entreprise et au lieu de résidence des salariés.

Le **paragraphe IV** porte sur l'exonération applicable dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER), qui sont visés au VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006, loi de finances rectificative pour 2006. Les BER se caractérisent par un taux de chômage supérieur de trois points à la moyenne nationale et une diminution de leur population et de leur nombre d'emplois. Les entreprises qui s'y implantent bénéficient, sous certaines conditions, d'une exonération des cotisations de sécurité sociale patronales (hors accidents du travail), des cotisations au Fnal et du versement transport

pour la part du salaire comprise entre 1 et 1,4 Smic. L'exonération s'applique pendant sept ans.

Le **paragraphe V** porte sur l'exonération de cotisations applicable dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon, visée à l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale. Sous réserve de conditions tenant notamment à leurs effectifs, les entreprises qui y sont implantées bénéficient d'une exonération totale de cotisations patronales, sans plafond de rémunération, dans une limite comprise, selon leur secteur d'activité, entre 1,3 et 1,4 Smic.

Pour chacune de ces exonérations, il est proposé d'indiquer que, si l'employeur n'a pas rempli, au cours d'une année civile, son obligation de négocier sur les salaires, le montant de l'allègement de cotisations serait **diminué de 10 %** au titre des rémunérations versées cette même année.

Le **paragraphe VI**, enfin, précise que la date d'entrée en vigueur des cinq paragraphes précédents est fixée au 1^{er} janvier 2009. De cette façon, le respect de l'obligation de négocier sur les salaires sera pris en compte à partir de l'année civile 2009.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a accru le degré de sévérité du dispositif en aggravant la pénalité applicable lorsqu'une entreprise ne respecte pas, pour la troisième année consécutive, l'obligation de négocier annuellement sur les salaires. En effet, si le non-respect de cette obligation pendant deux ans peut passer pour de la négligence, son non-respect trois années consécutives montre que l'entreprise a délibérément choisi de contrevenir à cette règle. Il importe alors que la sanction soit véritablement dissuasive. A cette fin, il est désormais proposé de **supprimer entièrement** les exonérations dans cette hypothèse.

III - La position de votre commission

La mesure proposée devrait réduire fortement le nombre d'entreprises qui ne respectent pas l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. La modification introduite par l'Assemblée nationale devrait en particulier mettre un terme aux abus les plus manifestes.

Certaines organisations syndicales auraient souhaité aller plus loin et conditionner les allègements de charges à la conclusion d'un accord sur les salaires. Votre commission est défavorable à une telle disposition, d'abord parce qu'elle ne souhaite pas que le législateur porte une atteinte excessive à l'autonomie des partenaires sociaux en leur imposant d'aboutir sous peine de sanction. Ensuite, ce sont les entreprises en difficulté qui ont le plus de mal à conclure des accords salariaux et il convient de ne pas aggraver leurs problèmes financiers en réduisant leurs allègements de cotisations. Enfin,

introduire une obligation d'aboutir fausserait les conditions de la négociation en donnant aux syndicats un moyen de pression sur l'employeur.

Votre commission est convaincue que la mobilisation des syndicats, le sens des responsabilités des chefs d'entreprise et la dynamique du dialogue social permettront d'aboutir à un accord dans un grand nombre d'entreprises.

En conséquence, elle vous demande d'adopter cet article sans modification.

Article 5

(art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale)

Réduction du montant des allègements de charges lorsque le salaire minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic

Objet : Cet article tend à inciter les branches à porter leur salaire minimum conventionnel à un niveau au moins égal au Smic en réduisant, dans le cas contraire, les allègements de cotisations dont bénéficient les entreprises.

I - Le dispositif proposé

Les conventions de branche comportent des clauses relatives au salaire minimum applicable aux salariés sans qualification. Certains minima de branche sont inférieurs au Smic, ce qui est sans incidence directe sur le niveau du salaire versé dans les entreprises qui relèvent de la branche puisque le Smic est d'ordre public mais qui a pour inconvénient « d'écraser » le bas de la hiérarchie des salaires.

Pour inciter les branches concernées à relever leurs minima salariaux, cet article prévoit de réduire le montant des allègements de cotisations sociales consentis aux entreprises lorsque le salaire minimum conventionnel de la branche dont elles relèvent est inférieur au Smic. Cette diminution viendrait s'imputer sur « l'allègement Fillon », qui est maximal pour un salaire égal au Smic et devient nul pour un salaire égal à 1,6 Smic.

Techniquement, il est proposé de retenir comme référence pour calculer le montant de l'allègement de cotisations le salaire minimum conventionnel de branche plutôt que le Smic.

Cette substitution de base de calcul diminue mécaniquement le montant de l'allègement : comme les entreprises rémunèrent obligatoirement leurs salariés au moins au niveau du Smic, celles qui relèvent d'une branche dont le minimum conventionnel lui est inférieur ne pourraient plus bénéficier de « l'allègement Fillon » à son taux plein ; et l'allègement deviendrait nul pour un niveau de salaire inférieur à 1,6 Smic. **Cette mesure équivaut donc à rendre le barème des allègements de charges moins intéressant pour les entreprises.**

Le **paragraphe I** procède à cette substitution ; son 1° et son 2° remplacent, dans le premier alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, qui fixe les modalités de calcul de l'allégement de cotisations, l'expression « *salaire minimum de croissance* » par celle de « *salaire de référence* ».

Le 3° définit cette notion de « *salaire de référence* » : il s'agit du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise au sens du 4° de l'article L. 2261-22 du code du travail. Cette formule désigne le salaire minimum conventionnel négocié au niveau de la branche. Toute convention de branche doit comporter une clause portant sur ce salaire minimum.

Le salaire minimum conventionnel est cependant pris en compte dans la limite du Smic : s'il lui est supérieur, c'est le Smic qui continuera à servir de base de calcul.

Par ailleurs, le salaire de référence est réputé égal au Smic si le salaire minimum conventionnel a été porté à un niveau égal ou supérieur au Smic au cours des **deux années civiles** précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé. En d'autres termes, si le salaire minimum conventionnel d'une branche est inférieur au Smic un mois donné mais qu'il lui a été supérieur ou égal au moins une fois au cours des deux années précédentes, l'entreprise pourra bénéficier des allègements de charges sans pénalité.

Un décret doit venir préciser les modalités de détermination du salaire de référence.

Le 4° et le 5° du paragraphe I contiennent deux mesures de coordination.

Le **paragraphe II** prévoit l'établissement d'un rapport public et précise la date d'entrée en vigueur des dispositions prévues par cet article.

Le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 30 juin 2010, un rapport portant, d'une part, sur l'application de l'article 4 de la loi, d'autre part, sur la situation des grilles salariales de branche au regard du Smic et de la hiérarchie des salaires en fonction des qualifications.

Par ailleurs, la date de l'entrée en vigueur du paragraphe I de cet article serait fixée par décret, au vu des conclusions dudit rapport. Elle interviendrait au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté trois amendements de précision ou de correction d'erreur matérielle.

III - La position de votre commission

Votre commission porte un jugement réservé sur le dispositif prévu à cet article. Il lui apparaît en effet inéquitable qu'une entreprise vertueuse en matière salariale soit pénalisée au motif que la branche dont elle relève n'a pas réussi à porter ses minima salariaux au niveau du Smic.

Le Gouvernement considère qu'il appartient aux entreprises de faire pression sur leur branche si elles veulent éviter des pénalités. Cette analyse reste cependant théorique : certaines branches sont dominées par quelques grands groupes et il est difficile d'imaginer de quels moyens de pression pourra alors disposer une PME.

Il est en outre surprenant de donner une telle portée à l'accord de branche alors que les textes récents, à commencer par la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008, ont au contraire donné un rôle central à l'accord d'entreprise, plus proche des réalités du terrain.

Afin de protéger les entreprises vertueuses, votre commission vous propose donc de ne pas appliquer de pénalité à celles qui sont couvertes par un accord d'entreprise qui, pour la mise en œuvre de toutes les dispositions de la convention collective, substitue au salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification un salaire minimum égal ou supérieur au Smic.

Exiger la conclusion d'un accord collectif garantira que les salaires effectivement pratiqués dans l'entreprise sont sensiblement supérieurs au Smic, car on ne voit pas, dans le cas contraire, pourquoi les syndicats représentatifs accepteraient de le signer. Par cohérence avec la position qu'elle a exprimée à l'article précédent, votre commission aurait préféré ne pas avoir à exiger la conclusion d'un accord mais il est nécessaire de s'assurer ici que seules les entreprises qui pratiquent une politique salariale réellement ambitieuse, et dans lesquelles les relations sociales sont de bonne qualité, échapperont aux pénalités.

Votre commission vous propose en outre une amélioration rédactionnelle et vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DE MM. XAVIER BERTRAND, MINISTRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ, ET LAURENT WAUQUIEZ, SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DE L'EMPLOI

Réunie le mardi 14 octobre 2008, sous la présidence de Mme Isabelle Debré, vice-présidente, puis de M. Nicolas About, président, la commission a procédé à l'audition de MM. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, sur le projet de loi n° 502 (2007-2008), adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, en faveur des revenus du travail.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a expliqué que ce projet de loi vise à doubler le montant de l'intéressement versé par les entreprises d'ici à 2012, à donner le choix aux salariés de bloquer ou non leur participation et à moderniser la procédure de fixation du Smic.

Afin que les salariés perçoivent la juste rémunération à laquelle ils ont droit, il convient de favoriser la diffusion de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises (PME) où il est encore peu présent : environ six millions de salariés ne perçoivent encore ni participation, ni intéressement. Pour atteindre cet objectif, le projet de loi retient une méthode incitative : il prévoit de créer un crédit d'impôt égal à 20 % du montant des primes d'intéressement versées. Ainsi, si l'entreprise verse 1 000 euros d'intéressement, le coût qui restera à sa charge sera limité à 800 euros. Toutefois, si l'on prend en compte le « forfait social » de 2 % dont la création est prévue par le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, ce coût sera porté à 820 euros. Quoi qu'il en soit, le crédit d'impôt crée une puissante incitation au développement de l'intéressement. En outre, les entreprises pourront, en concluant un avenant à leur accord d'intéressement, verser une prime exceptionnelle à leurs salariés, plafonnée à 1 500 euros par salarié.

Le projet de loi vise ensuite à donner au salarié le choix entre le blocage ou la disposition immédiate de sa participation. L'Assemblée nationale a complété ces dispositions en autorisant l'entreprise à verser un abondement si le salarié affecte ses droits à participation sur un plan d'épargne salariale. Dans le cas où l'entreprise est couverte par un accord de participation dérogatoire, l'Assemblée nationale a également souhaité que la part des droits qui excède ce que le salarié aurait perçu en application de la formule légale continue à être bloquée si l'accord en dispose ainsi. L'Assemblée nationale a aussi veillé à étendre le bénéfice de la participation, de l'intéressement et des dispositifs d'épargne salariale aux salariés des groupements d'employeurs et a autorisé, dans certains cas, le chef d'entreprise à bénéficier de la participation.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a souligné que ce dernier point pose la question plus large de la rémunération des dirigeants d'entreprise. Le Président de la République a pris des engagements en ce domaine et le Medef et l'Afep ont formulé, à sa demande, des recommandations. Le Gouvernement attend maintenant que les conseils d'administration des 688 sociétés cotées prennent des engagements et il compte déposer un amendement au projet de loi afin qu'une entreprise ne puisse plus verser des stock-options sans que ses salariés aient droit à de l'intéressement, à un accord de participation dérogatoire ou à la distribution d'actions gratuites.

En ce qui concerne la procédure de fixation du Smic, le projet de loi propose d'avancer du 1er juillet au 1er janvier la date de fixation du Smic afin que les entreprises puissent négocier sur les salaires dès le début de l'année en ayant connaissance de cet important élément d'appréciation. Un groupe d'experts, qui sera constitué en s'appuyant sur une structure existante, fournira des éléments d'appréciation objectifs sur l'évolution du Smic, dont les règles légales d'indexation ne seront pas modifiées.

Rappelant que l'intéressement et la participation n'ont pas vocation à se substituer au salaire mais à le compléter, le ministre a estimé que ce projet de loi court, simple et ambitieux permettra un meilleur partage de la richesse dans l'entreprise.

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, a indiqué être en charge plus particulièrement des articles 4 et 5 du projet de loi, relatifs à la conditionnalité des allègements de charges.

Le projet de loi porte, par priorité, sur la question de la rémunération des classes moyennes, alors que les négociations salariales ont longtemps été focalisées sur le niveau du Smic, aux dépens des personnes privées d'emploi et des salariés rémunérés un peu au-dessus du salaire minimum. Ceci a conduit à une véritable exception française : dans notre pays, 15 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum, soit un taux nettement supérieur à la moyenne européenne. Ceci a pour effet de gêner les déroulements de carrière, les salariés restant parfois rémunérés au Smic tout au long de leur vie

professionnelle : au cours des vingt dernières années, la probabilité pour un salarié au Smic de voir sa rémunération s'élever au-dessus de ce niveau a été divisée par deux.

Le projet de loi prévoit deux mesures pour corriger cette situation : d'abord, lier le bénéfice des allègements de charges au respect de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires ; ensuite, aménager le barème des allègements de charges lorsque la grille salariale de branche comporte des minima salariaux inférieurs au Smic. Actuellement, sept branches sont dans cette situation, ce qui n'affecte bien sûr pas directement la rémunération de ces salariés, qui sont obligatoirement payés au niveau du Smic, mais pénalise néanmoins leur déroulement de carrière. L'ancien ministre du travail, M. Gérard Larcher, avait déjà mené une politique volontariste pour inciter les branches à porter leurs minima salariaux au moins au niveau du Smic mais le Gouvernement souhaite maintenant aller plus loin.

Ainsi, en cas de non-respect de la NAO sur les salaires, situation rencontrée dans 25 % des entreprises françaises, il est proposé de réduire d'abord de 10 % le montant des allègements de charges dont bénéficient l'entreprise ; si l'infraction se poursuit trois années de suite, l'Assemblée nationale a prévu la suppression pure et simple de ces allègements. Ensuite, si la grille salariale d'une branche comporte des minima salariaux inférieurs au Smic, les entreprises relevant de cette branche verront également leurs allègements de charges réduits.

***Mme Isabelle Debré, rapporteur,** a demandé comment on pourrait inciter les entreprises qui se dotent d'un accord d'intéressement à mettre en place également un plan d'épargne salariale, afin notamment de favoriser la constitution d'une épargne en vue de la retraite. Rappelant que l'Assemblée nationale a choisi de ramener de huit à cinq ans la durée de blocage de la participation en cas d'application d'un « régime d'autorité », elle a dit craindre que cette situation ne décourage la conclusion d'accords de participation négociés. Elle a précisé que ce régime « d'autorité » est appliqué lorsque qu'une entreprise employant plus de cinquante salariés ne se dote pas d'un accord de participation alors que la loi lui en fait obligation. Revenant sur la question du groupe d'experts chargé de donner un avis sur le Smic, elle a souhaité avoir confirmation qu'il sera bien rattaché à une structure existante et n'occasionnera donc pas de dépenses supplémentaires.*

Elle s'est ensuite interrogée sur le point de savoir s'il ne serait pas injuste qu'une entreprise qui a une politique salariale très ambitieuse soit pénalisée, au niveau de ses allègements de cotisations sociales, au motif que la branche dont elle relève n'a pas réussi à porter les minima conventionnels à un niveau supérieur au Smic. Elle a également souhaité obtenir des précisions sur le cas particulier des entreprises d'intérim, qui auront du mal à savoir si les entreprises clientes satisfont ou non aux conditions prévues par le projet de loi en matière de conditionnalité des allègements de charges, ce qui pourrait justifier que des règles dérogatoires leur soient appliquées.

Le rapporteur a ensuite souhaité que le Conseil supérieur de la participation (CSP) soit relancé ou éventuellement remplacé par une structure nouvelle dont le champ d'investigation serait plus large. Enfin, elle a posé une question plus technique sur la conséquence que pourrait avoir le refus d'une des parties aux négociations sur les salaires dans l'entreprise de signer le procès-verbal de désaccord en cas d'échec de la négociation.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, *a insisté sur l'importance du « service après-vote » : le ministère travaille avec les gestionnaires de l'épargne salariale pour diffuser des « règlements-types » de plan d'épargne aisément applicables par les entreprises.*

Sur la question de la durée du blocage en cas d'application du « régime d'autorité », le Gouvernement est ouvert à son maintien à huit ans, considérant que la durée de cinq ans retenue par l'Assemblée nationale pourrait effectivement décourager la conclusion d'accords négociés.

Le groupe d'experts sera bien rattaché à une structure existante et n'occasionnera donc pas de dépenses supplémentaires de secrétariat ou de locaux dans la mesure où les moyens seront mutualisés.

Le ministre s'est déclaré ouvert à l'idée de refonder le CSP en remplaçant par un conseil d'orientation sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale, dont le champ de compétences et la composition seraient élargis. Ce conseil serait chargé de formuler des diagnostics, de promouvoir les différents dispositifs et de les évaluer. Il pourrait éventuellement recevoir une consécration législative.

Mme Isabelle Debré, rapporteur, *a indiqué travailler à la rédaction d'un amendement en ce sens, intégrant également aux compétences de ce conseil le thème de l'actionnariat salarié.*

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, *a répondu qu'une entreprise qui a une politique salariale dynamique serait effectivement pénalisée, au niveau de ses allègements de cotisations sociales, si la branche dont elle relève n'a pas réussi à porter les minima conventionnels à un niveau supérieur au Smic. Il faut, en conséquence, que les entreprises pèsent sur leur branche pour que les minima conventionnels soient augmentés.*

Mme Isabelle Debré, rapporteur, *s'est étonnée que l'on donne une telle portée à la négociation de branche, alors que la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 a, au contraire, conféré un rôle central à l'accord d'entreprise. Elle a jugé injuste qu'une entreprise qui verse des salaires nettement supérieurs au Smic soit pénalisée à cause d'une déficience constatée au niveau de la branche.*

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, *a estimé qu'il n'est pas acceptable que des minima salariaux demeurent en-dessous du Smic dans les grilles de salaires négociées par les branches. Si l'on crée une*

exception dans le dispositif en faveur de certaines entreprises, la pression qui doit s'exercer sur les branches sera amoindrie.

*Après avoir rappelé que le chiffre de sept branches qui a été avancé ne vise que les branches employant moins de 5 000 salariés, **Mme Isabelle Debré, rapporteur**, a fait part de son intention d'amender le texte sur ce point.*

***M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi**, a répondu que la fixation des minima conventionnels est de la compétence exclusive des branches.*

Abordant ensuite la question de l'intérim, il a suggéré de réfléchir à l'élaboration d'un mécanisme d'alerte obligeant l'entreprise cliente à informer l'entreprise de travail temporaire sur sa situation au regard de la NAO et des minima de branche, afin que l'entreprise d'intérim s'acquitte correctement des cotisations qui lui incombent.

Au sujet de la NAO, il a souligné que la procédure est bien encadrée par le code du travail et que le fait d'ouvrir la négociation, même si elle n'aboutit pas, permettra à l'entreprise d'échapper aux sanctions.

***M. Serge Dassault, rapporteur pour avis pour la commission des finances**, s'est déclaré choqué par la procédure de fixation du Smic : quand l'Etat augmente le Smic, il accroît du même coup les dépenses des entreprises, en oubliant que leurs recettes restent, quant à elles, inchangées. Cette hausse du coût du travail nuit à la compétitivité des entreprises et provoque des délocalisations et du chômage. On privilégie toujours les salariés et on gêne les entreprises. De plus, le chef d'entreprise discute avec des représentants syndicaux qui n'ont pas une approche économique mais seulement revendicative.*

***M. Jean-Pierre Godefroy** a fait part de son indignation devant ces propos qu'il a jugés outranciers.*

***M. Serge Dassault, rapporteur pour avis pour la commission des finances**, a contesté l'idée selon laquelle l'intéressement ou la participation ne seraient pas des éléments de salaire, au motif qu'ils contribuent bien, en réalité, à la rémunération des salariés. Il a souligné que la participation varie avec les résultats de l'entreprise tandis que les salaires sont fixes, ce qui peut obérer le développement de l'entreprise quand elle consent des augmentations qu'elle n'a pas les moyens de financer.*

***M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi**, a admis qu'il s'agit là d'une vraie question mais qu'il est difficile d'imaginer qu'une bonne politique puisse être menée en matière de gestion des ressources humaines sans qu'une négociation annuelle se tienne sur les salaires.*

***M. Serge Dassault, rapporteur pour avis pour la commission des finances**, a ensuite demandé qui seront les experts chargés de se prononcer sur le Smic. Il a par ailleurs estimé que le Gouvernement sera, dans les faits, contraint de suivre leur avis.*

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a rappelé que le Smic est revalorisé en fonction de deux critères légaux relatifs, d'une part, à l'évolution du salaire ouvrier moyen, d'autre part, à la hausse des prix. Comme le projet de loi ne prévoit pas de revenir sur ces dispositions, l'avis du groupe d'experts portera uniquement sur l'opportunité ou non d'un « coup de pouce », dont on sait qu'ils ont souvent été motivés, par le passé, par des considérations politiques, surtout en période préélectorale...

L'avis du groupe d'experts permettra d'enrichir les délibérations de la commission nationale de la négociation collective, qui se résument trop souvent à une opposition entre une partie patronale hostile à tout « coup de pouce » et des représentants syndicaux qui demandent la hausse la plus élevée possible. L'intervention du groupe d'experts permettra de « dépolitiser » la fixation du Smic, qui restera néanmoins de la responsabilité du Gouvernement.

M. Jean-Pierre Godefroy a rappelé que l'Assemblée nationale a adopté un amendement présenté par le président Patrick Ollier relatif à la participation dans les entreprises publiques. Il a demandé si le Gouvernement a l'intention d'introduire la participation à la société DCN, ancienne direction des constructions navales.

Mme Gisèle Printz s'est interrogée sur l'utilité de disposer d'un accord de participation ou d'intéressement si l'entreprise ne réalise pas de profit et a demandé si les sommes versées au titre de ces accords ouvrent des droits à la retraite.

Mme Annie David a déclaré que le groupe communiste républicain et citoyen ne partage pas les objectifs affichés par ce texte. Le fait de mélanger, dans un même texte, la participation et l'intéressement, d'une part, et les salaires d'autre part, crée une confusion tout à fait préjudiciable. L'intervention d'un groupe d'experts pour se prononcer sur le Smic ne fera qu'aggraver la confusion et ouvre la voie à la satisfaction d'une vieille revendication du Medef, à savoir l'annualisation du Smic.

Elle s'est cependant déclarée en accord avec Laurent Wauquiez sur la nécessité de traiter le problème des minima conventionnels inférieurs au Smic et a rappelé avoir déjà défendu un amendement tendant à interdire qu'une grille salariale comporte des minima inférieurs au Smic.

Elle a ensuite critiqué l'idée de proposer des stock-options à tous les salariés, considérant que les salariés modestes n'auraient de toute façon pas les moyens de les acheter. Elle a mis en doute l'intérêt pour les salariés de demander la libération immédiate de la participation, puisque la fiscalité applicable est alors moins avantageuse, et souligné que les montants versés sont parfois fort modiques.

Mme Annie Jarraud-Vergnolle a estimé que le projet de loi s'adresse surtout aux entreprises et affirmé que le Gouvernement multiplie les « mesurette » sur la question du pouvoir d'achat, comme l'illustre ce texte qui est le quatrième en un an sur le sujet. Elle s'est demandé comment les PME et les TPE pourront mettre en place l'intéressement. Elle s'est interrogée sur les mesures de compensation du manque à gagner résultant de la mise en place de ce crédit d'impôt. Elle a souhaité obtenir des précisions sur la manière dont l'indépendance des experts sera garantie et sur les conditions à remplir pour bénéficier des exonérations de cotisations sans pénalité.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a indiqué ne pas partager la vision des partenaires sociaux exprimée par Serge Dassault et a insisté sur les apports de la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008 : celle-ci va renforcer la légitimité des organisations syndicales, qui sera désormais appréciée au vu de leurs résultats électoraux dans l'entreprise.

Il a précisé que DCN sera visée dans le décret que le Gouvernement va prendre pour compléter la liste des entreprises publiques couvertes par un accord de participation.

En réponse à Gisèle Printz, il a expliqué qu'une entreprise qui ne réalise pas de bénéfices ne verserait pas de participation mais qu'elle pourrait éventuellement verser de l'intéressement, dans la mesure où il peut être assis sur des critères de performance distincts du résultat d'exploitation, par exemple la qualité des produits ou la baisse du nombre d'accidents du travail constatés dans l'entreprise. Aucune cotisation de retraite n'est prélevée sur les droits à participation ou sur les primes d'intéressement puisque ces sommes ne constituent pas un élément de salaire mais viennent en complément. Le crédit d'impôt constitue un levier puissant pour encourager les PME à développer l'intéressement.

Répondant à Annie David, il a observé que si le texte n'avait pas comporté un volet sur les salaires, elle aurait reproché au Gouvernement de privilégier la participation et l'intéressement au détriment des salaires. Le projet de loi est donc en réalité très cohérent.

La procédure de nomination des experts donne encore lieu à des discussions, même si elle devrait a priori relever de la responsabilité du Gouvernement. Il n'est en aucun cas envisagé d'introduire une annualisation du Smic.

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, a précisé que les branches de plus de 5 000 salariés emploient 99 % des salariés et que les sept branches qui connaissent des difficultés structurelles en matière de minima salariaux emploient 220 000 personnes. En ce qui concerne la NAO, il a confirmé qu'il n'y a pas d'obligation d'aboutir à un accord, sans quoi les conditions de la négociation seraient faussées et risqueraient de ne plus être en phase avec les réalités économiques.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le **mercredi 22 octobre 2008**, sous la présidence de **M. Nicolas About, président**, la commission a procédé à l'**examen du rapport** sur le **projet de loi n° 502 (2007-2008)**, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, **en faveur des revenus du travail**.

Mme Isabelle Debré, rapporteur, a indiqué que le projet de loi comprend trois volets : le premier porte sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et vise à soutenir le pouvoir d'achat des salariés ; le deuxième entend moderniser la procédure de fixation du Smic ; le troisième conditionne les allègements de cotisations sociales à la mise en œuvre de négociations sur les salaires.

Le premier volet du texte poursuit deux objectifs principaux : diffuser plus largement l'intéressement dans les entreprises, notamment dans les PME, et donner une nouvelle liberté de choix aux salariés en matière de participation.

Pour diffuser plus largement l'intéressement, qui concerne aujourd'hui seulement le tiers des salariés, le projet de loi propose d'instituer un crédit d'impôt au bénéfice des entreprises qui se doteraient d'un accord d'intéressement après la promulgation de la loi. Les entreprises qui disposent déjà d'un accord de ce type pourront bénéficier du crédit d'impôt, dans une moindre proportion cependant, si elles modifient leur accord et que le montant de l'intéressement versé aux salariés augmente en conséquence. Les entreprises éligibles au crédit d'impôt pourront également verser à leurs salariés, avant le 30 juin 2009, une prime exceptionnelle, soumise à un régime fiscal et social avantageux.

Grâce à cette mesure, le Gouvernement espère doubler, d'ici 2012, le montant des sommes versées aux salariés au titre de l'intéressement. **Mme Isabelle Debré, rapporteur**, a déclaré soutenir cet objectif ambitieux, même si le contexte actuel de ralentissement économique le rend plus difficile à atteindre.

Elle s'est toutefois demandé si la volonté d'encourager l'intéressement par ce crédit d'impôt n'est pas contradictoire avec la mesure, prévue dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, consistant à faire peser un « forfait social », c'est-à-dire un prélèvement de 2 %, sur les primes d'intéressement.

Par ailleurs, elle a douté du bien fondé de qualifier de « niche sociale » l'exonération de cotisations applicable aux primes d'intéressement ou à la participation : l'intéressement et la participation, qui présentent un caractère aléatoire, ne sont pas des éléments de salaire et il est donc logique qu'ils soient exonérés.

Mme Isabelle Debré, rapporteur, a indiqué que le texte propose de donner une nouvelle liberté de choix aux salariés en matière de participation.

Les sommes que les salariés reçoivent au titre de leur participation aux résultats de l'entreprise sont, en principe, bloquées pendant cinq ans. Le projet de loi propose d'ouvrir désormais le choix entre le blocage de la participation et la disponibilité immédiate de ces fonds. De cette manière, ceux qui souhaitent utiliser la participation pour se constituer une épargne longue pourront continuer à le faire, en bénéficiant du régime fiscal avantageux attaché à la participation ; ceux qui préfèrent améliorer leur pouvoir d'achat sans délai pourront disposer immédiatement de leur participation, mais ce supplément de revenu sera alors soumis à l'impôt.

Cette liberté de choix donnée au salarié ne porterait que sur le flux de la participation distribuée chaque année, et non sur l'encours de la participation déjà bloquée, ce qui préserve les fonds propres des entreprises. Elle devrait éviter que se multiplient, à l'avenir, les mesures de déblocage exceptionnel de la participation.

L'Assemblée nationale a apporté une restriction à ce principe de liberté de choix en décidant qu'un accord de participation « dérogatoire », c'est-à-dire comportant une formule de calcul de la participation plus avantageuse pour les salariés que la formule légale, pourra prévoir que la part dérogatoire de la participation est obligatoirement bloquée. Elle a par ailleurs apporté au texte une série d'améliorations ponctuelles et bienvenues. Elle a notamment prévu une possibilité d'adhésion par défaut des salariés au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), si le règlement du plan le prévoit, et permis le renouvellement d'un accord d'intéressement par tacite reconduction.

Mme Isabelle Debré, rapporteur, a ensuite abordé le deuxième volet du texte, relatif à la procédure de fixation du Smic.

Il faut rappeler que le Smic est indexé sur l'inflation et sur l'évolution du taux de salaire horaire ouvrier moyen. Il est revalorisé par décret tous les ans, avec effet au 1^{er} juillet, mais peut aussi être révisé à d'autres moments de l'année si l'inflation dépasse 2 %, comme cela a été le cas en mai dernier. Le Gouvernement peut revaloriser le Smic au-delà de ce que les critères légaux lui imposent.

Cette procédure présente l'inconvénient de faire parfois dépendre la revalorisation du Smic de considérations plus politiques qu'économiques. C'est pourquoi le Gouvernement a proposé d'instituer une « commission du Smic », chargée d'émettre un avis sur la revalorisation du salaire minimum.

Sur ce point, l'Assemblée nationale a préféré la création d'un simple « groupe d'experts » indépendants, pour ne pas ajouter aux nombreuses instances consultatives existant en matière d'emploi. Ce groupe d'experts aura pour vocation d'enrichir le débat public sur le Smic par des analyses économiques.

Le projet de loi prévoit également d'avancer du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier la date de revalorisation du Smic afin de faciliter les négociations salariales, qui se déroulent souvent en début d'année. Le rapporteur s'est interrogé sur l'utilité réelle de ce changement de date car le Smic peut être revalorisé plusieurs fois dans l'année lorsque l'inflation est élevée. Sur le plan des principes, il n'est pas forcément souhaitable que le Smic, qui devrait être un « filet de sécurité » pour les salariés modestes, devienne ainsi l'élément d'impulsion de la politique salariale.

***Mme Isabelle Debré, rapporteur,** a enfin abordé le dernier volet du texte qui vise à dynamiser les négociations salariales grâce à un mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations sociales.*

Les allègements de cotisations portent sur des montants considérables, supérieurs à 30 milliards d'euros en 2008. On distingue les allègements généraux de cotisations - « allègement Fillon » sur les salaires compris entre 1 et 1,6 Smic et exonération sur les heures supplémentaires - et les allègements ciblés, applicables dans certaines zones géographiques, à certains contrats ou dans certains secteurs d'activité.

Les allègements de cotisations ont permis de sauvegarder un grand nombre d'emplois peu qualifiés mais présentent l'inconvénient de créer un effet de « trappe à bas salaires » : une entreprise qui augmente ses salariés rémunérés autour du Smic perd, du même coup, une partie de ses exonérations, puisque celles-ci diminuent quand le salaire est plus élevé. Ceci n'incite guère les entreprises à avoir une politique salariale dynamique.

Pour contrer cet effet, le projet de loi propose deux dispositifs : le premier s'applique au niveau des entreprises, le second au niveau des branches.

Le droit actuel oblige les entreprises comptant un délégué syndical à procéder à une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires. Or, en 2006, 23 % des entreprises concernées n'ont pas respecté cette obligation : le projet de loi propose donc de les pénaliser en réduisant de 10 % le montant de leurs allègements de charges la première et la deuxième année ; si elles ne s'acquittent pas de cette obligation trois années consécutives, leurs allègements seraient entièrement supprimés, ainsi que l'a souhaité l'Assemblée nationale qui a durci le texte sur ce point.

Ceci étant, le respect de la NAO suppose d'ouvrir une négociation, mais pas nécessairement d'aboutir. Le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, justifie, selon le rapporteur, que des sanctions ne soient pas applicables en cas d'échec de la négociation et que l'on fasse confiance à la mobilisation des syndicats et au sens des responsabilités des chefs d'entreprises.

Le deuxième dispositif concerne les accords salariaux négociés au niveau des branches professionnelles. Il faut savoir que certaines grilles de salaires comportent des minima inférieurs au Smic : cette situation reste sans incidence sur le salaire versé, puisque le Smic est d'ordre public, mais peut modifier le montant de certaines primes calculées par référence aux minima conventionnels et conduit à un écrasement du bas de l'échelle des rémunérations : des salariés qui se situent à des niveaux différents de la grille salariale, parce qu'ils sont plus ou moins qualifiés, se retrouvent, en pratique, tous rémunérés au niveau du Smic.

L'action volontariste du Gouvernement a déjà permis de ramener le nombre de branches concernées de dix-huit, à la fin de l'année 2007, à six aujourd'hui. L'étape supplémentaire consiste ici à aménager, dans un sens moins favorable, le barème de « l'allègement Fillon » applicable dans les entreprises qui relèvent d'une branche dont les minima salariaux sont inférieurs au Smic.

L'inconvénient de cette mesure est de pénaliser financièrement des entreprises vertueuses en matière salariale mais qui dépendent d'une branche dans laquelle la négociation n'a pas abouti. Le Gouvernement considère que les entreprises doivent faire pression sur les représentants patronaux qui négocient, en leur nom, au niveau de la branche mais cette analyse reste théorique pour une PME dépourvue de moyens de pression dans une branche dominée par quelques grands groupes. D'ailleurs, on peut juger singulier de donner une telle portée à l'accord de branche alors que la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 a, au contraire, donné la priorité à l'accord d'entreprise, plus adapté aux réalités du terrain.

*Pour conclure, **Mme Isabelle Debré, rapporteur**, a souligné que le projet de loi agit de manière cohérente sur plusieurs leviers pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages et a proposé à la commission de l'adopter.*

***M. Alain Vasselle** a rappelé qu'un débat a eu lieu l'an dernier, dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, sur la question de la compensation à la sécurité sociale de l'exonération de cotisations sociales appliquée aux sommes issues de la participation et de l'intéressement. Il a jugé souhaitable qu'une contribution sociale soit assise sur ces éléments de rémunération, qui ont tendance à prendre une place de plus en plus importante au détriment des salaires, sans quoi la sécurité sociale risque d'être privée de ressources indispensables à son financement.*

***Mme Annie David** a déclaré ne pas partager les conclusions du rapporteur, sauf peut-être sur un point : l'intéressement et la participation présentent effectivement un caractère aléatoire et ne sont donc pas des éléments de salaire. Elle a regretté que le texte introduise d'ailleurs une certaine confusion sur ce point. Elle a fait observer que le Gouvernement accorde une nouvelle aide aux entreprises, cette fois sous la forme d'un crédit*

d'impôt, alors que les exonérations de cotisations sociales s'élèvent déjà à 32 milliards d'euros. Elle a ensuite critiqué les mesures visant à inciter les salariés à adhérer à un Perco, rappelant que les ménages américains qui ont placé leur épargne retraite en actions voient aujourd'hui la valeur de leur patrimoine s'effondrer avec les cours de bourse. Enfin, elle a jugé indispensable que les entreprises vertueuses en matière salariale fassent pression sur leur branche pour les pousser à porter leurs minima salariaux à un niveau supérieur au Smic.

***Mme Annie Jarraud-Vergnolle** a déclaré partager l'analyse d'Alain Vasselle et s'est inquiétée de l'impact sur les finances publiques du crédit d'impôt prévu par le texte. Faisant observer que le projet de loi est présenté au Parlement en même temps que celui relatif au revenu de solidarité active (RSA), elle a dit redouter une remise en cause insidieuse du Smic : les entreprises demanderont à être autorisée à verser des salaires plus faibles puisque la solidarité nationale viendra compenser la faiblesse des rémunérations.*

***M. Guy Fischer** s'est également dit préoccupé par cette remise en cause latente de la norme salariale que représente le Smic, qui serait trop élevé selon certains. Une explosion du phénomène des trappes à bas salaires est à craindre, selon lui.*

***Mme Gisèle Printz** s'est interrogée sur la finalité de ce projet de loi : ne vise-t-il pas surtout à exercer une contrainte à la baisse sur les salaires et à augmenter ainsi le nombre de personnes éligibles au RSA ?*

***Mme Isabelle Debré, rapporteur,** a confirmé que les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont exonérées de cotisations en raison de leur caractère aléatoire : leur montant dépend des résultats ou des performances de l'entreprise. Elles sont cependant assujetties à la CSG et à la CRDS et contribuent ainsi au financement des dépenses sociales.*

Elle a indiqué qu'elle se serait opposée à une mesure qui aurait consisté à autoriser les salariés à débloquer, à tout moment, la participation déjà affectée. Le salarié pourra seulement disposer, s'il le souhaite, des sommes distribuées chaque année au titre de la participation.

Elle a souligné que les salariés qui ne veulent pas adhérer à un Perco ne seront pas obligés de le faire. De manière générale, elle s'est déclarée hostile à la multiplication des obligations pesant sur les entreprises ou sur les particuliers. Dans le même esprit, elle ne souhaite pas non plus que l'on impose la conclusion d'accords salariaux dans les entreprises, car cela fausserait la négociation, et il convient plutôt de responsabiliser les partenaires sociaux.

***M. Jean-Pierre Godefroy** a fait observer qu'il est possible d'organiser l'échec d'une négociation en avançant des propositions que l'on sait d'avance inacceptables par l'autre partie.*

M. Nicolas About, président, a répondu que l'argument est réversible : certes, l'échec peut être provoqué par la partie patronale, mais aussi par les syndicats qui disposeraient d'un moyen de pression si l'on rendait obligatoire la conclusion d'un accord.

Au sujet du Smic, **Mme Isabelle Debré, rapporteur,** a rappelé l'engagement du ministre de rattacher le groupe d'experts à un organisme existant afin de ne pas occasionner de coûts supplémentaires. En ce qui concerne les minima conventionnels de branche, il lui paraît fondamentalement injuste de pénaliser une entreprise qui a une politique salariale ambitieuse.

M. Jacky Le Menn a confirmé que les accords de branche définissent un plancher mais qu'il est possible d'aller au-delà dans l'entreprise, des exemples existent.

Mme Annie David a fait valoir que si les salaires pratiqués sont supérieurs à 1,6 Smic, l'entreprise n'a plus droit à aucun allègement de cotisations sociales et qu'elle ne peut donc plus être pénalisée.

M. Alain Vasselle a souhaité obtenir des précisions sur le régime fiscal et social de la prime exceptionnelle que les entreprises pourront verser en 2009 et sur celui applicable à la participation lorsqu'elle est versée immédiatement à la demande du salarié.

Mme Isabelle Debré, rapporteur, a répondu que la prime exceptionnelle sera assujettie à la CSG et à la CRDS mais exonérée de cotisations sociales, comme la prime d'intéressement de droit commun. Si le salarié l'affecte à son plan épargne entreprise (PEE), elle sera de plus exonérée d'impôt sur le revenu. En ce qui concerne la participation, le salarié qui demande son versement immédiat devra s'acquitter de l'impôt sur le revenu et restera soumis, sur le plan social, au régime habituel de la participation.

La commission a ensuite procédé à l'examen des amendements présentés par le rapporteur.

La commission a adopté l'article 1^{er} A (intitulé du livre troisième de la troisième partie du code du travail - Dividende du travail) sans modification.

A l'article 1^{er} (incitation à la conclusion d'un accord d'intéressement et au versement d'une prime), elle a adopté un amendement précisant que l'entreprise qui souhaite bénéficier du crédit d'impôt alors qu'elle dispose déjà d'un accord d'intéressement devra conclure un avenant portant sur les modalités de calcul de l'intéressement ; elle a également adopté un amendement simplifiant les dispositions relatives à l'évaluation du dispositif.

La commission a adopté l'article 1^{er} bis (conclusion d'un accord d'intéressement au niveau de la branche) sans modification.

A l'article 2 (modalités d'utilisation des sommes versées au titre de la participation), elle a adopté trois amendements : le premier tend à maintenir la durée d'indisponibilité des droits issus de la participation à huit ans en cas d'application du régime d'autorité ; le deuxième prévoit que, dans les sociétés coopératives, l'accord de participation peut prévoir le blocage obligatoire de tout ou partie de la participation ; le troisième précise que la nouvelle liberté de choix donnée aux salariés s'applique aux droits à participation attribués au titre des exercices clos après la promulgation de la loi.

La commission a adopté l'article 2 bis (règles applicables aux salariés des groupements d'employeurs) sans modification.

A l'article 2 ter (possibilité de renouvellement d'un accord d'intéressement par tacite reconduction), la commission a adopté un amendement précisant quelles sont les parties habilitées à demander que l'accord d'intéressement soit renégocié.

Elle a adopté l'article 2 quater (champ d'application de la participation dans le secteur public) sans modification.

Elle a ensuite adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel après l'article 2 quater afin de rétablir certaines dispositions relatives aux possibilités de transfert de l'épargne salariale, qui ont disparu lors de la recodification du code du travail.

A l'article 2 quinquies (extension dans certains cas du bénéfice de la participation au chef d'entreprise), la commission a adopté un amendement de coordination rédactionnelle.

La commission a adopté l'article 2 sexies (modification du seuil d'effectifs en deçà duquel le chef d'entreprise peut bénéficier d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne salariale) sans modification.

A l'article 2 septies (possibilité pour l'entreprise de verser un abondement lorsque le salarié affecte sa participation sur un plan d'épargne salariale), elle a adopté un amendement qui autorise l'entreprise à verser au salarié un abondement de « fidélisation » lorsqu'il décide de bloquer, pendant au moins cinq ans, les sommes qu'il détient dans son PEE, à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu par la loi.

La commission a adopté l'article 2 octies (simplification des modalités de conclusion de certains avenants à un plan d'épargne interentreprises) sans modification.

Elle a ensuite adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel avant l'article 2 nonies tendant à autoriser l'employeur à mettre en place unilatéralement un Perco lorsque la négociation, sur ce point, a échoué.

La commission a adopté l'article 2 nonies (adhésion par défaut à un plan d'épargne pour la retraite collectif) sans modification.

Puis elle a adopté quatre amendements portant article additionnel après l'article 2 nonies qui visent respectivement à :

- autoriser l'entreprise à effectuer un versement dans un Perco au moment de l'adhésion du salarié même si celui-ci n'a pas encore effectué de versement ;

- remplacer le Conseil supérieur de la participation (CSP) par une nouvelle instance aux compétences plus larges, le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas) ;

- permettre l'évaluation de la valeur des titres d'une société non cotée employant moins de cinq cents salariés selon la méthode de l'actif net réévalué afin de faciliter la mise en œuvre d'opérations d'augmentation du capital réservées aux adhérents du PEE ;

- autoriser l'agrément par l'Autorité des marchés financiers (AMF) d'un modèle-type de règlement de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) d'actionnariat salarié, qui serait ensuite proposé aux sociétés non cotées employant moins de cinq cents salariés, afin d'éviter que l'AMF soit obligée d'agréer chaque FCPE individuellement.

A l'article 3 (modernisation de la procédure de fixation du Smic), outre une amélioration rédactionnelle, la commission a adopté deux amendements qui tendent respectivement à recentrer les compétences du groupe d'experts sur la seule question du Smic et à maintenir la date de fixation du Smic au 1^{er} juillet.

La commission a adopté l'article 4 (conditionnalité des allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires) sans modification.

A l'article 5 (réduction du montant des allègements de charges lorsque le salaire minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic), outre une modification rédactionnelle, elle a adopté un amendement visant à éviter que soient pénalisées les entreprises couvertes par un accord collectif qui, pour la mise en œuvre de toutes les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise, substitue au salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification un salaire minimum égal ou supérieur au Smic.

*Enfin, la commission a **adopté le texte ainsi modifié.***

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Clarisse Arnould**, responsable de l'épargne salariale, **Alain Leclair**, président, **Laure Delahousse**, directrice des gestions spécialisées, et **Pierre Schereck**, directeur commercial et marketing épargne entreprise de CAAM et président de la commission épargne salariale, de l'Association française de gestion financière (AFG)
- **Michèle Monavon**, présidente, **Jean-Claude Mothié**, président d'honneur, et **Philippe Bernheim**, de la Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS)
- **Jean Lardin**, président, et **Dominique Proux**, chargé des relations institutionnelles, de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)
- **Lionel Tourtier**, délégué général, et **Paul Maillard**, vice-président, de Fondact (association pour la gestion participative, l'épargne salariale et l'actionnariat de responsabilité)
- **Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- **Pierre-Yves Chanu**, conseiller confédéral, et **Marie-Pierre-Iturrioz**, responsable de la négociation collective, de la Confédération générale du travail (CGT)
- **Marie-Suzie Pungier**, secrétaire confédérale secteur économique, **Philippe Guimard**, assistant confédéral secteur économique, **Marie-Alice Medeuf-Andrieu**, secrétaire confédérale secteur conventions collectives, et **Delphine Borgel**, assistante confédérale secteur conventions collectives, de Force ouvrière (FO)
- **Jean Conan**, secrétaire national à l'économie de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- **Joseph Thouvenel**, secrétaire général adjoint de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- **Benoît Roger-Vasselín**, président de la commission Relations du travail et politique de l'emploi, **Dominique Tellier**, directeur des relations sociales, et **Agnès Lépinay**, directrice des affaires économiques, du Mouvement des entreprises de France (Medef)
- **Jean-Michel Martin**, et **Patricia Ferrand**, secrétaires confédéraux de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **François Roux**, délégué général, **Serge Vo-Dinh**, président de la commission juridique, et **Isabelle Duc**, membre de la commission sociale des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (Prisme)
- **Yves Dezellus**, directeur général, et **Michel Porta**, délégué général au lobbying institutionnel, de la Confédération générale des sociétés coopératives ouvrière de production (CG Scop)

- **Pierre Deschamps**, président, **Marc Canaple**, responsable du département droit social, et **Véronique Etienne-Martin**, conseiller pour les relations avec le Parlement, de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris
- **Jean-Charles Simon**, directeur, **Erell Thevenon-Poullennec**, et **Pierre-Aimery Clarke de Dromantin**, chargés de mission, de l'Association française des entreprises privées (Afev)
- **Jean-André Laffite**, directeur des ressources humaines, et **Franck Geretzhuber**, responsable des relations institutionnelles, de Auchan

TABLEAU COMPARATIF

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|--|---|--|
| <p align="center">Code du travail</p> <p align="center">TROISIÈME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale</p> | <p align="center">Projet de loi en faveur des revenus du travail</p> | <p align="center">Projet de loi en faveur des revenus du travail</p> | <p align="center">Projet de loi en faveur des revenus du travail</p> |
| | | <p align="center">Article 1^{er} A (<i>nouveau</i>)</p> | <p align="center">Article 1^{er} A</p> |
| | | <p align="center">Au début de l'intitulé du livre III de la troisième partie du code du travail, sont insérés les mots : « Dividende du travail : ».</p> | <p align="center">Sans modification</p> |
| | <p align="center">Article 1^{er}</p> | <p align="center">Article 1^{er}</p> | <p align="center">Article 1^{er}</p> |
| <p align="center">Code général des impôts</p> | <p>I. - Après l'article 244 <i>quater</i> S du code général des impôts, il est inséré un article 244 <i>quater</i> T ainsi rédigé :</p> <p align="center">« Art. 244 <i>quater</i> T. -</p> <p>I. - Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application des articles 44 <i>sexies</i>, 44 <i>sexies</i> A, 44 <i>septies</i>, 44 <i>octies</i>, 44 <i>octies</i> A, 44 <i>decies</i>, 44 <i>undecies</i> et 44 <i>duodecies</i>, et ayant conclu un accord d'intéressement en application des dispositions du titre I^{er} du livre III de la troisième partie du code du travail peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des primes d'intéressement dues en application de cet accord.</p> <p align="center">« II. - Ce crédit d'impôt est égal à 20 % :</p> <p align="center">« a) De la différence entre les primes d'intéressement mentionnées au I dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes</p> | <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p align="center">« Art. 244 <i>quater</i> T. -</p> <p>I. - Les ...</p> <p>... application du titre I^{er} ...</p> <p align="center">... accord.</p> <p align="center">« II. - Non modifié</p> | <p>I. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|-------------------|--|---|-------------------------------|
| — | <p>dues au titre de l'accord précédent ;</p> <p>« b) Ou des primes d'intéressement mentionnées au I dues au titre de l'exercice lorsque aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des quatre exercices précédant celui de la première application de l'accord en cours.</p> <p>« III. - Les primes mentionnées au I ne peuvent entrer à la fois dans la base de calcul du crédit d'impôt et dans celle d'un autre crédit d'impôt.</p> <p>« IV. - En cas de fusion, apports ou opérations assimilées réalisés pendant la durée d'application de l'accord en cours ou de l'accord précédent, ou au cours de l'un des trois exercices séparant l'accord en cours du précédent, la moyenne des primes mentionnées au a du II dues par la société absorbante ou bénéficiaire des apports et par la société apporteuse est égale au montant moyen des primes dues à chaque salarié au titre de l'accord précédent multiplié par le nombre total de salariés constaté à l'issue de ces opérations.</p> <p>« V. - Un décret fixe les conditions d'application du présent article, notamment les obligations déclaratives. »</p> | <p>—</p> <p>« III. - Non modifié</p> <p>« IV. - Non modifié</p> <p>« V. - Non modifié</p> | — |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|---|--|--|
| <p>—</p> <p>Art. 223 O. - 1. La société mère est substituée aux sociétés du groupe pour l'imputation sur le montant de l'impôt sur les sociétés dont elle est redevable au titre de chaque exercice :</p> <p>.....</p> <p>w) Des crédits d'impôt dégagés par chaque société du groupe en application de l'article 220 <i>terdecies</i>.</p> | <p>—</p> <p>II. - Après l'article 199 <i>ter</i> Q du code général des impôts, il est inséré un article 199 <i>ter</i> R ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 199 <i>ter</i> R. - Le crédit d'impôt défini à l'article 244 <i>quater</i> T est imputé sur l'impôt sur le revenu dû par le contribuable au titre de l'année ou de la période de douze mois au cours de laquelle les primes d'intéressement sont dues. Si le montant du crédit d'impôt excède le montant de l'impôt dû au titre de ladite année, l'excédent est restitué. »</p> <p>III. - Après l'article 220 X du code général des impôts, il est inséré un article 220 Y ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 220 Y. - Le crédit d'impôt défini à l'article 244 <i>quater</i> T est imputé sur l'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel les primes d'intéressement sont dues. Si le montant du crédit d'impôt excède le montant de l'impôt dû au titre dudit exercice, l'excédent est restitué.</p> <p>IV. - Le 1 de l'article 223 O du code général des impôts est complété par un x ainsi rédigé :</p> <p>« x) Des crédits d'impôt dégagés par chaque société du groupe en application de l'article 244 <i>quater</i> T ; l'article 220 Y</p> | <p>—</p> <p>II. - Après ...</p> <p>... 199 <i>ter</i> Q du même code, il ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« Art. 199 <i>ter</i> R. - Non modifié</p> <p>III. - Après ...</p> <p>... 220 X du même code, il ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« Art. 220 Y. - Non modifié</p> <p>IV. - Le ...</p> <p>... 223 O du même code est complété ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« x) Non modifié</p> | <p>—</p> <p>II. - Non modifié</p> <p>III. - Non modifié</p> <p>IV. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|-------------------|---|--|--|
| — | <p>s'applique à la somme de ces crédits d'impôt. »</p> <p>V. - Les dispositions des I à IV s'appliquent aux crédits d'impôt calculés au titre des primes d'intéressement dues en application d'un accord d'intéressement ou d'un avenant à un accord d'intéressement en cours à la date de publication de la présente loi <u>susceptible de permettre l'augmentation du volume des primes distribuables</u>, conclus à compter de la date de publication de la présente loi et au plus tard le 31 décembre 2014. Pour le calcul du crédit d'impôt en cas d'avenant à un accord en cours à la date de publication de la présente loi, l'accord précédent s'entend de la période couverte par l'accord en cours jusqu'à la date d'effet de l'avenant.</p> <p>VI. - Dans les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours <u>répondant aux conditions prévues au V</u>, à compter de la publication de la présente loi et au plus tard le 30 juin 2009, et applicable dès cette même année, l'employeur peut verser à l'ensemble de ses salariés une prime exceptionnelle.</p> <p>Cette prime est répartie uniformément entre les salariés ou selon des modalités de même nature que celles prévues par cet accord. Son montant est plafonné, après répartition, à 1 500 € par salarié. Elle est prise en compte pour l'application des dispo-</p> | <p>V. - Les I à IV s'appliquent au crédit d'impôt calculé au...</p> <p>... loi, conclus à compter ...</p> <p>... l'avenant.</p> <p>VI. - Dans ...</p> <p>... en cours, à compter ...</p> <p>... exceptionnelle.</p> <p>Cette prime ...</p> <p>... cet accord ou cet avenant. Son montant ...</p> <p>... l'application de</p> | <p>V. - Les ...</p> <p>... loi <i>modifiant les modalités de calcul de l'intéressement</i>, conclus ...</p> <p>... l'avenant.</p> <p>VI. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|-------------------|---|---|------------------------------------|
| — | <p>sitions de l'article L. 3314-8 du code du travail.</p> <p>Cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail. Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.</p> <p>Cette prime est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.</p> <p>Dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne salariale au sens du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail affecté à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre de cette prime exceptionnelle, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues par l'article L. 3332-27 du même code.</p> <p>Le versement des primes doit intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard.</p> <p>VII. - La prime exceptionnelle prévue au VI est</p> | <p>l'article L. 3314-8 du code du travail.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Le versement de la prime doit ...</p> <p>... tard.</p> <p>VII. - La ...</p> | <p>—</p> <p>VII. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|-------------------|--|--|---|
| — | ajoutée à la base de calcul du crédit d'impôt prévu au I relatif à l'exercice au titre duquel elle est versée. | ... prévu à l'article 244 <i>quater</i> T du code général des impôts relatif versée. | — |
| Code du travail | Art. L. 3323-5. - Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord de participation n'a pas été conclu, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions du 2° de l'article L. 3323-2 sont | VIII (<i>nouveau</i>). - L'évaluation du dispositif créé par les I à VII est organisée par le Parlement dans les conditions définies aux articles 24, 47-2 et 48 de la Constitution, avant le 30 juin 2014. IX (<i>nouveau</i>). - Le Gouvernement présente au Parlement, avant le 30 juin de chaque année, un rapport portant sur l'application du présent article et son impact sur la diffusion de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises. Article 1 ^{er} <i>bis</i> (<i>nouveau</i>) Après l'article L. 3312-7 du code du travail, il est inséré un article L. 3312-8 ainsi rédigé : « Art. L. 3312-8. - Un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime. Elles concluent à cet effet un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5. » | VIII. - <i>Avant le 30 juin 2014, le Parlement évalue les dispositifs institués par les I à VII du présent article sur la base d'un rapport remis par le Gouvernement au plus tard le 31 décembre 2012.</i> IX. - Supprimé Article 1 ^{er} <i>bis</i> Sans modification |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|------------------------|---|---|
| <p>applicables.</p> <p>Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 3324-10, sont bloqués pour huit ans. Elles portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé du budget et de l'économie.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 3323-9. - Les dispositions du présent titre ainsi que celles régissant les sociétés coopératives ouvrières de production et les coopératives agricoles sont adaptées, par décret en Conseil d'État, pour les rendre applicables à ces sociétés.</p> | Article 2 | <p>Article 2</p> <p>I A (<i>nouveau</i>). - À la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 du code du travail, le mot : « huit » est remplacé par le mot : « cinq ».</p> <p>I B (<i>nouveau</i>). - Au début de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 du même code, le mot : « .Elles » est remplacé par les mots : « , sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans un délai fixé par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Les sommes précitées versées à des comptes courants, ».</p> | <p>Article 2</p> <p>I A. - <i>Supprimé</i></p> <p>I B. - Non modifié</p> |
| <p>I C (<i>nouveau</i>). - L'article L. 3323-9 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Par dérogation à l'article L. 3324-10, l'accord de participation applicable dans ces sociétés peut prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation n'est exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. »</p> | | | <p>I C (<i>nouveau</i>). - L'article L. 3323-9 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Par dérogation à l'article L. 3324-10, l'accord de participation applicable dans ces sociétés peut prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation n'est exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. »</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TROISIEME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE III Intéressement, participation et épargne salariale TITRE II Participation aux résultats de l'entreprise CHAPITRE IV Calcul et gestion de la participation Section 3 Indisponibilité des droits des salariés</p> <p>Art. L. 3324-10. - Les droits constitués au profit des salariés en application des dispositions du présent titre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.</p> | <p style="text-align: center;">—</p> <p>I. - La section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail est renommée : « Règles de disponibilité des droits des salariés ».</p> <p>II. - L'article L. 3324-10 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est complété par les mots : « , sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans un délai fixé par décret » ;</p> | <p style="text-align: center;">—</p> <p>I. - La partie du même code est intitulée : « Règles salariés ».</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Le mots et deux phrases ainsi rédigées : « , sauf décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Toutefois, un accord collectif qui, en application de l'article L. 3324-2, établit un régime de participation comportant une base de calcul différente de celle établie à l'article L. 3324-1, peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une réserve spéciale de participation calculée selon les modalités de l'article L. 3324-1 n'est négociable ou exigible qu'à</p> | <p style="text-align: center;">—</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|--|-------------------------------|
| <p>Un décret en Conseil d'État détermine les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié, dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.</p> | <p>2° Au second alinéa, avant les mots : « Un décret en Conseil d'État », sont insérés les mots : « Lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2, ».</p> | <p>l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. » ;</p> | |
| <p>Art. L. 3325-2. - Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu.</p> | <p>III. - Au premier alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, les mots : « revenant aux salariés au titre de la participation » sont remplacés par les mots : « affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 ».</p> | <p>2° Au début du second alinéa sont insérés ...</p> | <p>III. - Non modifié</p> |
| <p>Code général des impôts</p> | | <p>... L. 3323-2, ».</p> | |
| <p>Art. 158. -</p> | | <p>III. - Dans le premier ...</p> | |
| <p>5. a. Les revenus provenant de traitements publics et privés, indemnités, émoluments, salaires et pensions ainsi que de rentes viagères autres que celles mentionnées au 6 sont déterminés conformément aux dispositions des articles 79 à 90.</p> | | <p>... L. 3323-2 ».</p> | |
| <p>b. Les dispositions du a sont applicables aux allocations mentionnées aux articles L. 3232-6, L. 5122-1, L. 5122-2, L. 5123-2, L. 5422-1, L. 5423-1 et L. 5423-8 du code du travail, aux participations en espèces et, à compter du 1^{er} janvier 1991, aux dividendes des actions de travail, alloués aux travailleurs mentionnés au 18° bis de l'article 81, lorsque ces sommes sont im-</p> | <p>IV. - Le b du 5 de l'article 158 du code général des impôts est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>IV. - Non modifié</p> | <p>IV. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|--|---|
| <p>sables.</p> <p>Art. 163 <i>bis</i> AA. - Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail, sont exonérées d'impôt sur le revenu.</p> | <p>« Sous réserve de l'exonération prévue à l'article 163 <i>bis</i> AA, les dispositions du <i>a</i> sont également applicables aux sommes revenant aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail. »</p> <p>V. - Le premier alinéa de l'article 163 <i>bis</i> AA du code général des impôts est complété par les mots : « lorsqu'elles ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 du même code ».</p> <p>VI. - Les dispositions des I à V sont applicables aux droits à participations des salariés aux résultats de l'entreprise qui n'ont pas été affectés en application de l'article L. 3323-2 du code du travail à la date de publication de la présente loi.</p> | <p>V. - Le 163 <i>bis</i> AA du même code est complété ...</p> <p>... code ».</p> <p>VI. - Les I à V sont ...</p> <p>... loi.</p> | <p>V. - Non modifié</p> <p>VI. - Les ...</p> <p>... l'entreprise <i>attribués au titre des exercices clos après la promulgation</i> de la présente loi.</p> |
| <p>Code du travail</p> <p>Art. L. 3312-2. - Toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés.</p> | | <p>Article 2 <i>bis</i> (nouveau)</p> <p>Le code du travail est ainsi modifié : 1° L'article L. 3312-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises</p> | <p>Article 2 <i>bis</i></p> <p>Sans modification</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|------------------------|---|-------------------------------|
| <p>Art. L. 3322-2. - Les entreprises employant habituellement cinquante salariés et plus garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale de cinquante salariés et plus reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4.</p> | | <p>adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret. » ;</p> | |
| <p>La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord dans les conditions prévues par le présent titre.</p> | | <p>2° L'article L. 3322-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | |
| <p>Art. L. 3332-2. - Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en pré-retraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise.</p> | | <p>« Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret. » ;</p> | |
| <p>Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise :</p> | | | |
| <p>1° Les chefs de ces entreprises ;</p> | | | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|------------------------|---|---|
| <p>—</p> <p>2° Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales ;</p> <p>3° Le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.</p> <p>Art. L. 3312-5. - Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :</p> <p>1° Par convention ou accord collectif de travail ;</p> <p>2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;</p> <p>3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;</p> <p>4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de</p> | <p>—</p> | <p>—</p> <p>3° L'article L. 3332-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret. »</p> <p>Article 2 <i>ter</i> (nouveau)</p> <p>L'article L. 3312-5 du</p> | <p>—</p> <p>Article 2 <i>ter</i></p> <p>Alinéa sans modifica-</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|---|--|
| <p>ces organisations ou ce comité.</p> | | <p>code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Si aucune des parties ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. »</p> | <p>tion</p> <p>« Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues aux 1°, 2° et 3° ne demande ...</p> |
| <p>Art. L. 3321-1. - Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé et à leurs salariés.</p> | | <p>Article 2 <i>quater</i> (nouveau)</p> <p>I. - Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Le deuxième alinéa de l'article L. 3321-1 est ainsi rédigé :</p> | <p>... possibilité. »</p> <p>Article 2 <i>quater</i></p> |
| <p>Elles sont également applicables aux établissements publics de l'État à caractère industriel et commercial et aux entreprises publiques, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, directement ou indirectement, par l'État et dont la liste est déterminée par un décret en Conseil d'État.</p> | | <p>« Un décret en Conseil d'État détermine les établissements publics de l'État à caractère industriel et commercial et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue directement par l'État, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables. » ;</p> | <p>Sans modification</p> |
| <p>Elles ne sont pas applicables aux sociétés, groupements ou personnes morales qui bénéficient de subventions d'exploitation, sont en situation de monopole ou soumis à des prix réglementés.</p> | | <p>2° Le dernier alinéa de l'article L. 3321-1 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les dispositions du présent titre sont également applicables aux sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'État et directement ou indirectement par ses établissements publics, s'ils ne bénéficient pas de subventions</p> | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|------------------------|--|-------------------------------|
| <p>Art. L. 3323-10. - Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux exercices antérieurs à l'exercice suivant l'entrée en vigueur du présent article pour les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, directement ou indirectement, par les établissements publics et les entreprises publiques mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3321-1, à l'exception de celles et ceux pour lesquels ces dispositions s'appliquaient en vertu du décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent article.</p> | | <p>d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés.</p> | |
| | | <p>« Un décret en Conseil d'État peut déterminer les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'État et directement ou indirectement par ses établissements publics, bénéficiant de subventions d'exploitation, étant en situation de monopole ou soumis à des prix réglementés, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables. » ;</p> | |
| | | <p>3° À l'article L. 3323-10, la première occurrence des mots : « l'entrée en vigueur du présent article » est remplacée par les mots : « le 1^{er} janvier 2005 » ;</p> | |
| | | <p>4° À l'article L. 3323-10, les mots : « à l'entrée en vigueur du présent article » sont remplacés par les mots : « au 1^{er} janvier 2005 ».</p> | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|-------------------|------------------------|--|---|
| — | — | <p>II. - Le présent article s'applique à compter du 1^{er} mai 2008. Les entreprises et établissements publics qui entraînent légalement dans le champ de la participation à cette date demeurent soumis au même régime.</p> | <p><i>Article additionnel après l'article 2 quater</i></p> <p><i>I. - Après l'article L. 3335-1 du code du travail, il est inséré un nouvel article L. 3335-2 ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Art. L. 3335-2. - Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne, mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1, de son nouvel employeur. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne, mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1, sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.</i></p> <p><i>« Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne mentionné aux mêmes articles,</i></p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|-------------------|------------------------|--|---|
| — | — | — | <p><i>comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.</i></p> <p><i>« Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1.</i></p> <p><i>« Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 3332-10. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 3332-11, sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité, ou si les sommes sont transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 vers un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1. Les sommes qui ont bénéficié du supplément d'abondement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel</i></p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|--|--|
| <p>Art. L. 3323-6. - Les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation peuvent, par un accord de participation, se soumettre volontairement aux dispositions du présent titre.</p> <p>.....</p> <p>Ces entreprises et leurs salariés bénéficient alors, dans les mêmes conditions, du régime social et fiscal prévu au chapitre V.</p> | | <p>Article 2 <i>quinquies</i> (nouveau)</p> <p>I. - L'article L. 3323-6 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime. » ;</p> <p>2° Au dernier alinéa, les mots : « et leurs salariés bénéficient, alors, dans les mêmes conditions, du » sont remplacés par les mots : « , leurs salariés et les bénéficiaires visés au deuxième alinéa se voient appliquer le ».</p> | <p><i>le supplément d'abondement a été versé l'autorise. »</i></p> <p><i>II. - Le présent article s'applique à compter du 1^{er} mai 2008.</i></p> |
| <p>Art. L. 3324-2. - L'accord de participation peut établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article L. 3324-1. Cet accord ne dispense de l'application des règles définies à cet article que si, respectant les principes posés par le présent titre, il comporte pour les salariés des avantages au</p> | | | <p>Article 2 <i>quinquies</i></p> <p>I. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|------------------------|--|-------------------------------|
| <p>moins équivalents. La base de calcul retenue peut ainsi être le tiers du bénéfice net fiscal. La réserve spéciale de participation peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos.</p> | | <p>II. - Après le deuxième alinéa de l'article L. 3324-2 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>II. - Non modifié</p> |
| <p>Lorsqu'un accord est conclu au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.</p> | | <p>« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de l'article L. 3324-1 peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce. »</p> | |
| <p>Art. L. 3324-5. - La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds déterminés par décret.</p> | | <p>III. - L'article L. 3324-5 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, le mot : « salariés » est remplacé par le mot : « bénéficiaires ».</p> <p>2° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Pour les bénéficiai-</p> | <p>III. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|---|-------------------------------|
| <p>Toutefois, l'accord de participation peut décider que cette répartition entre les salariés est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.</p> <p>.....</p> | | <p>res visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par le même décret. » ;</p> | |
| <p>Art. L. 3324-7. - Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels déterminé par décret. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.</p> <p>.....</p> | | <p>3° Au deuxième alinéa, le mot : « salariés » est remplacé par le mot : « bénéficiaires ».</p> | |
| <p>Art. L. 3324-8. - Lorsqu'un accord unique est conclu au sein d'une unité économique et sociale en application de l'article L. 3322-2 pour les entreprises qui n'entrent pas dans un</p> | | <p>IV. - A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 3324-7, à l'article L. 3324-8 et au premier alinéa de l'article L. 3324-12 du même code, après les mots : « salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».</p> | <p>IV. - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|---|--|
| <p>même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1, la répartition des sommes est effectuée entre tous les salariés employés dans les entreprises sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise.</p> | | | |
| <p>Art. L. 3324-12. - Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne salariale bénéficiant des avantages fiscaux prévus au titre III peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit.</p> | | | |
| <p>Art. L. 3324-10. - Les droits constitués au profit des salariés en application des dispositions du présent titre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.</p> | | <p>V. - Au premier alinéa de l'article L. 3324-10 du même code, les mots : « au profit des salariés » sont supprimés.</p> | <p>V. - Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 3324-11. - Les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.</p> | | <p>VI. - A l'article L. 3324-11 <u>et au premier alinéa de l'article L. 3325-2</u> du même code, après les mots : « aux salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, aux bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».</p> | <p>VI. - A l'article L. 3324-11 du même code, après les mots ...</p> |
| <p>Art. L. 3325-2. - Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu.</p> | | | <p>... L. 3324-2, ».</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|---|--|
| <p>Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux énumérés au 1° de l'article L. 3323-2, tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.</p> <p>.....</p> | | <p>VII. - Au troisième alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, après les mots : « les salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 ».</p> | <p>VII. - Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 3312-3. - Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés, peuvent bénéficier des dispositions du présent titre :</p> <p>.....</p> | | <p>Article 2 <i>sexies</i> (nouveau)</p> <p>Aux premier alinéa de l'article L. 3312-3 et deuxième alinéa de l'article L. 3332-2 du code du travail, le mot : « cent » est remplacé par les mots : « deux cent cinquante ».</p> | <p>Article 2 <i>sexies</i></p> <p>Sans modification</p> |
| <p>Art. L. 3332-11. - Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un salarié ou une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 ne peuvent excéder un plafond fixé par voie réglementaire pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. L'affectation au plan d'épargne de la part individuelle du salarié ou de la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 dans la réserve spéciale de participation ne peut tenir lieu de cette contribution.</p> <p>.....</p> | | <p>Article 2 <i>septies</i> (nouveau)</p> <p>La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 3332-11 du code du travail est ainsi rédigée :</p> <p>« Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires. »</p> | <p>Article 2 <i>septies</i></p> <p>I. - La ...</p> <p>... rédigée : Alinéa sans modification</p> <p>II. - Après le premier</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|---|---|
| <p>Art. L. 3333-7. - Un avenant au plan d'épargne interentreprises peut être conclu selon les modalités prévues au présent chapitre.</p> <p>Toutefois, le règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises peut prévoir qu'un avenant relatif aux 2°, 3° et 5° du règlement de ce plan peut être valablement conclu s'il est</p> | | <p>Article 2 <i>octies</i> (nouveau)</p> <p>Le dernier alinéa de l'article L. 3333-7 du code du</p> | <p>alinéa de l'article L. 3332-11 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans la limite du plafond prévu à l'alinéa précédent, des sommes peuvent être versées à un salarié ou à une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 qui décide, à l'expiration du délai d'indisponibilité mentionné à l'article L. 3332-25, de prolonger d'au moins cinq ans la durée d'indisponibilité des actions ou parts acquises pour son compte. »</p> <p>III. - Les pertes de recettes pour l'État résultant du II sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</p> <p>IV. - Les pertes de recettes pour les organismes de sécurité sociale résultant du II sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|------------------------|---|--|
| <p>ratifié par une majorité des entreprises parties prenantes au plan.</p> | | <p>travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ce règlement peut également prévoir des modalités de conclusion identiques des avenants rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan. »</p> | <p><i>Article additionnel avant l'article 2 nonies</i></p> |
| <p>Art. L. 3334-2. - Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut être mis en place par accord collectif de travail dans les conditions prévues au livre II de la deuxième partie sans recourir aux services de l'institution mentionnée au I de l'article 8 de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006, lorsque ce plan n'est pas proposé sur le territoire d'un autre État membre ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Dans ce cas, l'accord mettant en place le plan précise les modalités d'exécution des obligations mentionnées au dernier alinéa du I et aux premier et deuxième alinéas du II de cet article.</p> | | | <p><i>I. - Dans la première phrase de l'article L. 3334-2 du code du travail, après les mots : « peut être mis en place », sont insérés les mots : « à l'initiative de l'entreprise ou ».</i></p> |
| | | | <p><i>II. - L'article L. 3334-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les pro-</i></p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|---|---|
| <p>—</p> <p>Art. L. 3334-9. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et L. 3334-10, les sommes issues de la participation qui sont versées au plan d'épargne pour la retraite collectif peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise dans les limites prévues à ces articles.</p> | <p>—</p> | <p>—</p> <p>Article 2 <i>nonies</i> (nouveau)</p> <p>Après l'article L. 3334-5 du code du travail, il est inséré un article L. 3334-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 3334-5-1. - Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés sont informés de cette clause dans des conditions prévues par décret. »</p> | <p>—</p> <p><i>positions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »</i></p> <p><i>III. - La perte de recettes pour l'État résultant du I est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</i></p> <p><i>IV. - La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale résultant du I est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</i></p> <p>Article 2 <i>nonies</i></p> <p>Sans modification</p> <p><i>Article additionnel après l'article 2 nonies</i></p> <p><i>I. - L'article L. 3334-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|--|--|
| <p>TROISIEME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE III Intéressement, participation et épargne salariale TITRE IV Dispositions communes CHAPITRE VI Conseil supérieur de la participation</p> | | | <p>« Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 3332-11, l'entreprise peut verser au moment de l'adhésion du salarié au plan d'épargne pour la retraite collectif une somme, qui ne peut excéder un plafond fixé par décret, même en l'absence de contribution du salarié ou de l'ancien salarié. »</p> <p>II. - Les pertes de recettes pour l'État résultant du I sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</p> <p>III. - Les pertes de recettes pour les organismes de sécurité sociale résultant du I sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</p> <p><i>Article additionnel après l'article 2 nonies</i></p> <p>I. - Le chapitre VI du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est ainsi renommé : « Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié ».</p> <p>II. - Au chapitre VI du titre IV du livre III de la troisième partie du code du tra-</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|--|---|
| <p>—</p> <p>Art. L. 3332-20. - Lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une</p> | <p>—</p> | <p>—</p> | <p>—</p> <p>vail, il est inséré l'article suivant :</p> <p>« Art. L. 3346-1. - Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :</p> <p>« 1° De promouvoir auprès des entreprises et des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;</p> <p>« 2° D'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion.</p> <p>« Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par la commission compétente de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences. Les rapports et recommandations établis par le Conseil d'orientation sont communiqués au Parlement et rendus publics.</p> <p>« Le Conseil d'orientation est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Un décret détermine sa composition et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux. »</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|------------------------|--|---|
| <p>pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives.</p> <p>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. Celui-ci est ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.</p> <p>.....</p> | | | <p><i>Article additionnel après l'article 2 nonies</i></p> <p><i>Après le deuxième alinéa de l'article L. 3332-20 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« A compter du troisième exercice clos, le prix de cession des titres émis par des entreprises employant moins de cinq cents salariés peut être déterminé, au choix de l'entreprise, selon l'une des méthodes décrites aux deux alinéas précédents. »</i></p> |
| <p>Code monétaire et financier</p> | | | <p><i>Article additionnel après l'article 2 nonies</i></p> <p><i>L'article L. 214-40 du code monétaire et financier est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 214-3, la constitution, la transformation, la fusion, la scission ou la liquidation d'un fonds commun de placement d'entreprise investi en titres non admis aux négociations sur un marché régle-</i></p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p style="text-align: center;">LIVRE II Salaires et avantages divers TITRE III Détermination du salaire CHAPITRE I^{ER} Salaire minimum interprofessionnel de croissance Section 3 Modalités de fixation Sous-section 3 Autres modalités de fixation</p> | <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. - Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Il est inséré, après la sous-section 3 de la section 3 du chapitre I^{er} du titre III du livre II de la troisième partie, une sous-section 4 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Sous-section 4 « Commission du salaire minimum de croissance</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3231-11-1. -</i></p> <p>Il est créé auprès du Premier ministre une commission du salaire minimum de croissance.</p> <p>« La commission se prononce chaque année sur l'évolution souhaitable du salaire minimum de croissance.</p> <p>« À cette fin, elle conduit une analyse économique sur les évolutions du marché du travail, en particulier l'évolution de la productivité, le partage de la valeur ajoutée, la compétitivité des entreprises, l'évolution des salaires <i>minima</i> dans les pays comparables, les interactions entre salaires et emploi, la structure des salaires et l'évolution des prix.</p> | <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. - Un groupe d'experts se prononce chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance <u>et de l'ensemble des revenus</u>.</p> <p>Le rapport qu'il établit à cette occasion est adressé à la Commission nationale de la négociation collective et au Gouvernement. Il est rendu public.</p> <p>Le Gouvernement, qui remet à la Commission nationale de la négociation collective, préalablement à la fixation annuelle du salaire minimum, une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales s'écartant du rapport établi par le groupe d'experts, motive par écrit ces différences auprès de la Commission nationale de la négociation collective.</p> <p>Un décret détermine les modalités d'application des alinéas précédents, notamment les conditions dans lesquelles sont désignés les experts visés ci-dessus, garantissant leur indépendance.</p> | <p style="text-align: center;"><i>menté et émis par une entreprise employant moins de cinq cents salariés n'est pas soumise à l'agrément de l'autorité des marchés financiers mais doit lui être déclarée, dans des conditions définies par son règlement général, dans le mois qui suit sa réalisation. »</i></p> <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. - Un croissance.</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Le Gouvernement remet ...</p> <p style="text-align: center;">... générales. <i>Si ce rapport s'écarte de celui établi par le groupe d'experts, le Gouvernement motive par écrit ces différences auprès de la commission nationale de la négociation collective.</i></p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|--|--|--|
| <p>Art. L. 2271-1. - La Commission nationale de la négociation collective est chargée :</p> <p>.....</p> <p>5° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les cas prévus par les articles L. 3231-6 et L. 3231-10 ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 3231-6. - La participation des salariés au développement économique de la Nation prévue au 2° de l'article L. 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L. 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au 1^{er} juillet.</p> <p>Art. L. 3231-11. - Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en application de l'article L. 3231-10 depuis le 1^{er} juillet de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 3231-8.</p> | <p>« Un décret pris sur le rapport du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie détermine les modalités d'application du présent article, notamment la composition et le fonctionnement de la commission. » ;</p> <p>2° Au 5° de l'article L. 2271-1, il est inséré, après les mots : « de donner », les mots : « , après avoir pris connaissance du dernier rapport de la commission du salaire minimum de croissance, » ;</p> <p>3 Aux articles L. 3231-6 et L. 3231-11, les mots : « 1^{er} juillet » sont remplacés par les mots : « 1^{er} janvier ».</p> <p>II. - Les dispositions de l'article L. 3231-6 du code</p> | <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>I <i>bis (nouveau)</i>. - Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au 5° de l'article L. 2271-1, après le mot : « donner », sont insérés les mots : « , après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, » ;</p> <p>2° Aux ... L. 3231-11, la date : « 1^{er} juillet » est remplacée par la date : « 1^{er} janvier ».</p> <p>II. - L'article ...</p> | <p>Suppression maintenue de l'alinéa</p> <p>I <i>bis</i>. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° <i>Supprimé</i></p> <p>II. - <i>Supprimé</i></p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|--|---|--------------------------------------|
| <p style="text-align: center;">—</p> <p>Code de la sécurité sociale</p> <p>Art. L. 241-13. - I. - Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés, font l'objet d'une réduction.</p> <p>.....</p> <p>III. - Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article L. 242-1 par un coefficient. Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction du rapport entre le salaire minimum de croissance calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle du salarié telle que définie à l'article L. 242-1, hors rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au I de l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article L. 713-6 du code</p> | <p style="text-align: center;">—</p> <p>du travail dans sa rédaction issue de la présente loi sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2010.</p> | <p style="text-align: center;">—</p> <p>... loi est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010. La date d'effet de la fixation du salaire minimum de croissance pour l'année 2009 est maintenue au 1^{er} juillet.</p> | <p style="text-align: center;">—</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|---|---|
| <p>rural et hors rémunération des temps de pause, d'habillement et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur tout le mois, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat.</p> <p>.....</p> | <p>Article 4</p> <p>I. - Il est inséré, à la fin du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, un sixième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de la réduction est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p> | <p>Article 4</p> <p>I. - Le III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque ...</p> <p>... année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</p> | <p>Article 4</p> <p>Sans modification</p> |
| <p>Art. L. 131-4-2. - I. - Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 ou de l'article L. 741-10 du code rural, versés au cours d'un mois civil aux salariés</p> | | | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|--|-------------------------------|
| <p>embauchés dans les zones de redynamisation urbaine définies au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire et dans les zones de revitalisation rurale définies à l'article 1465 A du code général des impôts_sont, dans les conditions fixées aux II et III, exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales conformément à un barème dégressif déterminé par décret et tel que l'exonération soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale au salaire minimum de croissance majoré de 50 % et devienne nulle pour une rémunération horaire égale ou supérieure au salaire minimum de croissance majoré de 140 %.</p> <p>.....</p> | <p>II. - À la fin du I de l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p> | <p>II. - Le I de l'article L. 131-4-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque ...</p> <p>... année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</p> | |
| <p>Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville</p> <p>Art. 12. - I. - Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article 1031 du code rural,</p> | | | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|--|-------------------------------|
| <p>versés au cours d'un mois civil aux salariés employés dans les zones franches urbaines mentionnées au B du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 précitée sont, dans les conditions fixées aux II, III et IV, exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des allocations familiales, des accidents du travail ainsi que du versement de transport et des contributions et cotisations au Fonds national d'aide au logement, dans la limite du produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du salaire minimum de croissance majoré de 50%.</p> | <p>III. - La loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville est ainsi modifiée :</p> | <p>III. - Alinéa sans modification</p> | |
| <p>VI. -</p> | <p>1° Il est inséré, après le VI de l'article 12, un VII ainsi rédigé :</p> | <p>1° L'article 12 est complété par un VII ainsi rédigé :</p> | |
| | <p>« VII. - Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération prévue au I est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. » ;</p> | <p>« VII. - Lorsque ...</p> | |
| <p>Art. 12-1. -</p> | <p>2° Au quatrième alinéa de l'article 12-1, les mots : « et VI » sont remplacés par les mots : « , VI et VII ».</p> | <p>... année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. » ;</p> | |
| <p>L'exonération est applicable, dans les conditions fixées aux I, IV et VI de l'article 12, aux salariés présents dans l'établissement de l'association implanté dans la zone de redynamisation ur-</p> | | <p>2° Au quatrième 12-1, le mot et la référence : « et VI » sont remplacés par les références : « , VI et VII ».</p> | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|---|---|-------------------------------|
| <p>—</p> <p>baine ou la zone franche urbaine au 1^{er} janvier 2004 ou au 1^{er} août 2006 pour les associations mentionnées au troisième alinéa, ou à la date de création ou d'implantation de l'association si elle est postérieure, ainsi qu'aux embauches ultérieures de tels salariés réalisées par l'association dans les cinq ans de sa création ou de son implantation dans la zone de redynamisation urbaine ou la zone franche urbaine.</p> <p>.....</p> | <p>—</p> | <p>—</p> | <p>—</p> |
| <p>Loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006</p> | | | |
| <p>Art. 130. - I. -</p> <p>.....</p> | | | |
| <p>VII. - Les gains et rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural, versés au cours d'un mois civil aux salariés employés par un établissement d'une entreprise exerçant les activités visées au deuxième alinéa du I de l'article 44 <i>octies</i> du code général des impôts qui s'implante entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2011 dans un bassin d'emploi à redynamiser définis au 3 <i>bis</i> de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 précitée, sont exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des allocations familiales ainsi que du versement transport et des contributions et cotisations au Fonds national d'aide au logement, dans la limite du</p> | <p>IV. - Après le deuxième alinéa du VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>IV. - Après ...</p> <p>... inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|--|---|-------------------------------|
| <p>produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du salaire minimum de croissance majoré de 40 %.</p> <p>.....</p> <p>L'exonération est ouverte au titre de l'emploi de salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce en tout ou partie dans un bassin d'emploi à redynamiser.</p> <p>.....</p> | <p>« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p> | <p>« Lorsque ...</p> <p>... année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</p> | |
| <p>Code de la sécurité sociale</p> <p>Art. L. 752-3-1. - I. -</p> <p>.....</p> <p>V. - Toute condamnation pénale de l'entreprise ou du chef d'entreprise pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main-d'œuvre, en application des articles L. 152-3, L. 152-3-1, L. 362-3, L. 362-4, L. 362-5 et L. 362-6 du code du travail, entraîne la suppression des allègements et exonérations de cotisations sociales prévus au présent article.</p> <p>.....</p> | <p>V. - Il est inséré, après le V de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« V bis. - Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de</p> | <p>V. - Après le V de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré un V bis ainsi rédigé :</p> <p>« V bis. - Lorsque ...</p> | |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|---|---|---|---|
| <p>Art. L. 241-13. - I. - III. - Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article L. 242-1 par un coefficient. Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction du rapport entre le salaire minimum de croissance calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle du salarié telle que définie à l'article L. 242-1, hors rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au I de l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article L. 713-6 du code rural et hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif éten-</p> | <p>l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 et du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p> <p>VI. - Les dispositions des I à V du présent article sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.</p> <p>Article 5</p> <p>I. - Le III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié : 1° À la quatrième phrase du premier alinéa, les mots : « le salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « le salaire de référence défini à l'alinéa suivant, » ;</p> | <p>... année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</p> <p>VI. - Les I à V sont ...</p> <p>... 1^{er} janvier 2009.</p> <p>Article 5</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>1° À la ...</p> <p>... défini au deuxième alinéa, » ;</p> | <p>Article 5</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|---|---|
| <p>—</p> <p>du en vigueur au 11 octobre 2007. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur tout le mois, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat.</p> | <p>—</p> <p>2° À la dernière phrase du premier alinéa, les mots : « le salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « le salaire de référence mentionné à l'alinéa suivant » ;</p> | <p>—</p> <p>2° À la ...</p> <p>... mentionné au deuxième alinéa, » ;</p> | <p>—</p> <p>2° Non modifié</p> |
| <p>.</p> | <p>3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le salaire de référence est le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail dans la limite du montant du salaire minimum de croissance applicable. Toutefois, ce salaire de référence est réputé égal au salaire minimum de croissance applicable lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification a été porté à un niveau égal ou supérieur au salaire minimum de croissance au cours des deux années civiles précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé. Un décret fixe les modalités de détermination de ce salaire de référence. » ;</p> | <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p> <p>... croissance en vigueur au moment où le salaire ...</p> <p>... ré- férence. » ;</p> | <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p> <p>... croissance en vigueur lorsque le salaire ...</p> <p>... calculé. <i>Il est également réputé égal au salaire minimum de croissance en vigueur lorsque l'entreprise est couverte par un accord collectif qui, pour la mise en œuvre de toutes les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise, substitue au salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification un salaire minimum égal ou supérieur au salaire minimum de croissance.</i> Un décret ...</p> <p>... ré-</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|---|---|---|
| <p>Le décret prévu à l'alinéa précédent précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.</p> <p>Pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2005, le coefficient maximal est de 0,26. Il est atteint pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance majoré de 60 %. Pour les gains et rémunérations versés avant cette date, les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve de celles de l'article 10 de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.</p> | <p>4° Au troisième alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa » ;</p> <p>5° Au quatrième alinéa, les mots : « salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « salaire de référence mentionné au deuxième alinéa ».</p> | <p>4° Au deuxième alinéa, ...</p> <p>... alinéa » ;</p> <p>5° Aux deuxième et troisième phrases du troisième alinéa, les mots ...</p> <p>... alinéa. »</p> | <p>férence. » ;</p> <p>4° Non modifié</p> <p>5° Non modifié</p> |
| <p>Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie</p> | | | |
| <p>Art. 48. - I. -</p> | | | |
| <p>IV. - Par exception à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, le coefficient maximal mentionné au quatrième alinéa du III de cet article continue de s'appliquer pendant trois ans aux gains et rémunérations versés par les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effec-</p> | | <p><i>I bis (nouveau).</i> - Au IV de l'article 48 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « cinquième ».</p> | <p><i>I bis.</i> - Non modifié</p> |

| Textes en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture | Propositions de la commission |
|--|--|--|-----------------------------------|
| <p>—</p> <p>tif, dépassent au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, pour la première fois, l'effectif de dix-neuf salariés.</p> | <p>—</p> <p>II. - Au plus tard le 30 juin 2010, le Gouvernement établit un rapport après avis de la Commission nationale de la négociation collective et portant sur :</p> <p>1° L'application de l'article 4 de la présente loi ;</p> <p>2° La situation des grilles salariales de branche au regard, d'une part, du salaire minimum de croissance et, d'autre part, des différents coefficients hiérarchiques afférents aux qualifications professionnelles dans la branche.</p> <p>Ce rapport est rendu public et transmis au Parlement.</p> <p>Les dispositions du I du présent article entrent en vigueur à compter d'une date fixée par décret pris au vu du rapport mentionné au premier alinéa du présent II et au plus tard au 1^{er} janvier 2011.</p> | <p>—</p> <p>II. - Non modifié</p> | <p>—</p> <p>II. - Non modifié</p> |