

# SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1973-1974

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 5 décembre 1973.

## AVIS

PRÉSENTÉ

*au nom de la Commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif à la souscription ou à l'acquisition d'actions de sociétés par leurs salariés,*

Par M. André RABINEAU,

Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

Ouvrant le 21 novembre dernier, à l'Assemblée Nationale, la discussion des quatre textes sociaux émanant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, M. le Premier Ministre qualifiait le présent projet de loi de « nouveau pas dans la création d'un droit nouveau de l'entreprise ».

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Darou, *président* ; Marcel Lambert, Lucien Grand, Jean-Pierre Blanchet, Jean Gravier, *vice-présidents* ; Jean-Baptiste Mathias, Lucien Perdereau, Marcel Souquet, Hector Viron, *secrétaires* ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Cauchon, Marcel Cavaillé, Michel Darras, Baptiste Dufeu, Marcel Gargar, Abel Gauthier, Marcel Guislain, Jacques Henriet, Arthur Lavy, Edouard Le Jeune, Bernard Lemarié, Robert Liot, Georges Marie-Anne, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Jean Mézard, Jean Natali, Pouvanaa Oopa Tetuaapua, André Rabineau, Ernest Reptin, Victor Robini, Eugène Romaine, Robert Schwint, Albert Sirgue, Robert Soudant, Bernard Talon, Henri Terré, René Travert, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5<sup>e</sup> législ.) : 642, 718 et in-8° 56.

Sénat : 50 (1973-1974).

---

Participation des travailleurs. — Actions - Sociétés commerciales.

Cette incitation à la souscription ou à l'acquisition d'actions de sociétés par leurs salariés s'inscrit, en effet, dans la recherche d'une participation des travailleurs à la vie et à l'expansion de l'entreprise.

Mais elle ne constitue qu'un jalon relativement limité dans une voie tracée depuis longtemps mais sur laquelle la progression nous apparaît fort lente.

### **Les premières tentatives d'intéressement et d'actionnariat en faveur des salariés.**

#### **1. — BILAN LÉGISLATIF**

Dès le 7 janvier 1959 une ordonnance tendait à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise. Elle ouvrait une possibilité de contrat collectif entre l'entreprise et les syndicats reconnus comme les plus représentatifs au plan national. Il s'agissait essentiellement de promouvoir l'actionnariat au sein de l'entreprise.

Ces dispositions n'ayant pas suscité l'intérêt souhaité, le Gouvernement chargea, en 1961, une commission spéciale d'en tirer les premiers enseignements. Celle-ci, présidée par M. Masselin, proposa l'extension du champ d'application, la diversification des avantages consentis aux entreprises, l'amélioration des mécanismes d'information et de contrôle pour le personnel, la représentation des syndicats au sein des commissions d'homologation.

Ces conclusions devaient être matérialisées dans un projet de loi qui, malgré un rapport favorable de la commission saisie, ne fut jamais discuté.

Survint ensuite « l'amendement Vallon », devenu le dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 65-566 du 12 juillet 1965 modifiant l'imposition des entreprises et des revenus de capitaux mobiliers, ainsi rédigé :

« Le Gouvernement déposera avant le 1<sup>er</sup> mai 1966 un projet de loi définissant les modalités selon lesquelles seront reconnus et garantis les droits des salariés sur l'accroissement des valeurs d'actif des entreprises dû à l'autofinancement. »

Une nouvelle commission fut constituée, sous la présidence de M. Mathey, pour la préparation de ce texte. Son rapport fut très réservé, insistant, notamment, sur le lourd handicap apporté,

par l'intéressement, au financement des entreprises, les avantages minimes pour les salariés et l'intérêt des consommateurs appelés à supporter, par les prix, les charges de l'autofinancement. Diverses modalités d'application étaient toutefois suggérées.

Elles ont été en grande partie reprises par les ordonnances du 17 août 1967, n° 67-693 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, n° 67-694 relative aux plans d'épargne d'entreprise, n° 67-695 modifiant et complétant la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.

Les principales caractéristiques de la réforme peuvent être ainsi résumées :

— caractère obligatoire pour les entreprises de plus de cent salariés, facultatif en-deçà ;

— constitution d'une « réserve spéciale de participation » ainsi calculée : le bénéfice fiscal net est diminué d'une rémunération forfaitaire de 5 % du capital, le solde étant alors multiplié par le rapport des salaires à la valeur ajoutée (en moyenne 60 à 75 %) ; la réserve obligatoire sera égale à la moitié de la somme ainsi obtenue, l'autre part étant attribuée aux actionnaires ;

— contrats d'intéressement sous forme de convention collective ou d'accord avec les syndicats ou les comités d'entreprise, l'homologation par les Pouvoirs publics n'étant plus nécessaire ;

— blocage pendant cinq ans des sommes versées aux salariés, puis utilisation au sein de l'entreprise (actions, obligations, comptes courants bloqués) ou sur le marché financier (S. I. C. A. V., plans d'épargne d'entreprise permettant des apports complémentaires des salariés).

Une autre possibilité a été ouverte par la loi n° 70-1322 du 31 décembre 1970 relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice du personnel des sociétés.

Elle autorise l'émission d'actions, par voie d'augmentation du capital, ou l'achat en Bourse de leurs propres actions par les sociétés, pour les offrir, à titre onéreux, aux membres du personnel. Ceux-ci peuvent prendre une option, à un prix définitif (sauf cas particuliers). Ils ont alors le droit de lever cette option dans un délai maximum de cinq ans.

Le secteur *public ou para-public* est longtemps resté à l'écart de l'intéressement.

Toutefois, le décret du 24 mars 1969 avait dressé une liste provisoire de sociétés nationales pouvant bénéficier des avantages des ordonnances de 1967.

Une expérience d'actionnariat du personnel a été réalisée dès 1969, après accord entre direction et syndicats du personnel, au Crédit foncier de France, société anonyme de droit privé mais à statut spécial.

Puis, successivement, l'actionnariat en faveur du personnel fut introduit :

- à la Régie Renault par la loi n° 70-11 du 2 janvier 1970 ;
- dans les banques nationales et les entreprises nationales d'assurances par la loi n° 73-8 du 4 janvier 1973 ;
- à la Société nationale industrielle aérospatiale (S. N. I. A. S.) et à la Société nationale d'étude et de construction de moteurs d'aviation (S. N. E. C. M. A.) par la loi n° 73-9 du 4 janvier 1973.

Dans ces trois cas ont été prévues des distributions gratuites d'actions en fonction de l'ancienneté et des responsabilités dans l'entreprise, conjuguées pour les banques et assurances avec des cessions à titre onéreux. Les actions sont négociables à terme, exclusivement sur le plan interne à la Régie Renault, à l'extérieur pour les autres entreprises.

Des *expériences particulières* ont été tentées dans diverses entreprises, sous forme de distribution d'actions (groupe Hachette, compagnie Pechiney, groupe Virax) ou d'intéressement du personnel à la marche de l'entreprise (groupe Clin Byla, entreprise Sommer, société Ricard, sociétés de rédacteurs dans certains organes de presse). Les résultats sont très variables. Il semble que le lancement des opérations ait suscité un certain intérêt dans le personnel, qu'il lui ait apporté quelques avantages non négligeables mais que l'on n'ait pas enregistré des changements très profonds et vraiment constructifs dans les rapports entre directions et personnel.

Les *expériences étrangères* ne paraissent guère plus concluantes.

Aux *Etats-Unis*, outre de nombreuses tentatives d'intéressement, un effort sensible a été réalisé en faveur de l'actionnariat ouvrier. Celui-ci connut un grand succès de 1923 à 1929 mais la crise économique lui porta un coup sévère et il est aujourd'hui beaucoup plus étendu sous forme collective, le patrimoine syndical

étant partiellement placé en actions des sociétés. L'actionnariat des cadres est plus développé. Mais il ne semble pas que l'influence sur la gestion des entreprises soit appréciable.

L'Allemagne fédérale a fortement encouragé l'actionnariat populaire, même dans le secteur public. Mais, là encore, le succès apparaît limité dans la mesure où la parcellisation extrême des actionnaires n'a pas permis aux salariés — en particulier chez Volkswagen souvent cité en exemple — de participer effectivement à la gestion de l'entreprise. La portée des avantages financiers est également assez faible.

## 2° BILAN PRATIQUE

Le 1<sup>er</sup> septembre 1973 avaient été conclus 8.673 accords de participation dans 9.725 entreprises employant 3.993.211 salariés.

Les réserves de participation ainsi constituées dépassent six milliards de francs.

Environ 1.100 de ces entreprises ont moins de cent salariés, c'est-à-dire n'étaient pas obligatoirement soumises à la loi. Dans 80 % des cas, c'est le comité d'entreprise qui a signé l'accord.

Il faut y ajouter 51 accords professionnels provenant de conventions collectives et 25 décisions autoritaires prises en application de l'article 11 de l'ordonnance n° 67-693 pour des entreprises assujetties à l'ordonnance et ne l'ayant pas appliquée. Ces accords concernent 61.796 salariés.

Environ 35 % des entreprises de plus de cent salariés ne peuvent constituer de réserve de participation faute de bénéfice net supérieur à 5 % de leurs capitaux propres.

56 % des accords portent sur des comptes courants et obligations rémunérés à 6 ou 8 %. Les fonds communs de placement (généralement en actions de S. I. C. A. V.) représentent 41 %, les plans d'épargne d'entreprise 6 % et les actions seulement 0,5 % (3,9 % des fonds). Plans d'épargne et fonds commun sont parfois jumelés (d'où le total supérieur à 100 %).

En fait, l'actionnariat direct ne se retrouve que dans 21 accords intéressant 30.000 salariés.

Les plans d'options sur actions institués par la loi du 31 décembre 1970 n'ont pas suscité grand intérêt.

A la Régie Renault ont été distribuées 542.000 actions de 100 F, représentant 4,5 % du capital.

Pour les banques et assurances nationales, le décret d'application ne datant que du 4 juillet 1973, toute observation serait prématurée.

Quant à la S. N. I. A. S. et la S. N. E. C. M. A., elles attendent les textes réglementaires, qui ne seraient pas prêts avant plusieurs mois. Qu'il nous soit permis de nous étonner, une fois de plus, de ce retard qui contraste si fort avec la hâte inadmissible que nous a imposée le Gouvernement lors du vote de la loi en décembre dernier.

Signalons enfin que le personnel du Crédit foncier est l'un des plus gros actionnaires de sa société. Toutefois, il ne possède que 1,8 % du capital mais avec une moyenne de près de vingt actions par salarié.

### L'économie du projet de loi.

Le projet de loi a pour objectif d'étendre au secteur privé l'actionnariat déjà introduit dans diverses entreprises publiques.

Mais il n'intéresse que les sociétés dont les actions sont cotées en bourse ou admises aux négociations du marché hors côté. Leur nombre est respectivement d'environ 1.200 et 600.

Sans doute des considérations pratiques ont-elles guidé les auteurs du texte, notamment une certaine garantie de la valeur réelle et de la productivité des actions, mais il faut reconnaître que le champ d'application de la réforme est fort restreint.

On estime qu'environ deux millions de salariés pourront bénéficier des possibilités offertes par ce texte.

L'Assemblée Nationale a précisé que le salarié pourrait agir par l'intermédiaire du gestionnaire du Fonds commun de placement créé dans le cadre de la participation ou dans celui d'un plan d'épargne.

L'accès à l'actionnariat peut se faire soit par souscription à des augmentations spéciales de capital, soit par achat en bourse.

L'Assemblée Nationale, sur proposition de sa Commission des Lois, a ajouté une troisième possibilité : l'émission d'obligations convertibles en actions réservées aux salariés.

## CARACTÉRISTIQUES COMMUNES AUX TROIS FORMULES D' ACTIONS

— Liberté de décision pour les sociétés et les salariés (contrairement à l'intéressement de l'ordonnance de 1967, qui est obligatoire) (art. 2, 13 bis et 14) ;

— Incessibilité des actions pendant cinq ans à dater de la souscription (art. 8, 13 bis et 17) ;

— Les salariés détenteurs d'actions auront les mêmes droits que les autres actionnaires : participation aux assemblées générales, droit au vote, droit à l'information, éligibilité aux fonctions sociales, droit aux dividendes.

## CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES A CHAQUE FORMULE

*Augmentations de capital par émissions d'actions réservées aux salariés :*

— limitation aux sociétés ayant distribué au moins deux dividendes au cours des trois derniers exercices (art. 2) ;

— dérogation au droit préférentiel des actionnaires, seuls les salariés pouvant souscrire à ces émissions spéciales (art. 2) ;

— conditions d'ancienneté dans l'entreprise, à fixer par décret (art. 3) ;

— délai de réflexion de trente jours à trois mois pour la souscription (art. 3) ;

— délai maximum de trois ans, à compter de l'expiration du précédent, pour la libération des titres (art. 3) ;

— nécessité d'ajuster les souscriptions à l'augmentation de capital préalablement décidée : en cas d'excès de demandes, la réduction portera d'abord sur les plus élevées pour favoriser les petits souscripteurs ; dans le cas contraire, la société ramènera l'augmentation de capital au niveau de l'offre (art. 4) ;

— libération des actions par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire (art. 6) ;

— possibilité de versements complémentaires par la société (art. 20) ;

— résiliation ou réduction d'engagement possible seulement dans des cas prévus par décret (art. 7) ;

— caractère nominatif des actions (art. 8) ;

— fixation d'un plancher pour le prix des actions : il ne doit pas être inférieur de 10 % à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse du mois précédant le jour de la décision (art. 10) ;

— exonération du droit d'apport de 1 % prévu par la législation sur l'enregistrement et de diverses formalités (art. 13) ;

— limitation des acquisitions d'actions par un même salarié, la somme annuelle maximale qu'il peut y consacrer ne pouvant dépasser la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, ce qui représente actuellement 12.240 F (art. 18) ;

— exonération d'impôt sur le revenu pour l'épargne ainsi prélevée sur les salaires, dans la limite annuelle de 3.000 F (art. 19) ;

— exonération, pour les versements complémentaires consentis par les sociétés, de la taxe sur les salaires, des cotisations de Sécurité sociale, du 1 % pour le logement et de l'impôt sur les sociétés ; ces compléments sont également exonérés de l'impôt sur le revenu pour les salariés (art. 21).

*Achat en bourse d'actions de sociétés par leurs salariés.*

*Achat en bourse d'actions de sociétés par leurs salariés :*

— achat par la société elle-même de ses propres actions (art. 14) ;

— financement par prélèvements égaux et réguliers sur les salaires, versés à des comptes spéciaux et nominatifs (art. 14) ;

— possibilité de versements complémentaires par la société (art. 14 et 20) ;

— ancienneté minimum dans l'entreprise, à fixer par décret (art. 14) ;

— indisponibilité des sommes versées aux comptes spéciaux jusqu'à l'acquisition des actions, sauf cas prévus par décret (art. 16) ;

— caractère nominatif des actions (art. 17) ;

— limitation de la somme annuelle à consacrer à l'acquisition d'action et exonérations fiscales, dans les mêmes conditions que pour la formule issue d'augmentation de capital (art. 18, 19 et 21).

*Emission d'obligations convertibles en actions réservées aux salariés.*

(Art. 13 bis nouveau.)

Ce nouveau mode d'actionariat a été introduit par l'Assemblée Nationale sur proposition de sa Commission des Lois, malgré l'opposition du Gouvernement et de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Les caractéristiques sont :

- émission par la société d'obligations convertibles en actions et destinées à être souscrites par ses salariés ;
- souscription possible par les salariés, individuellement ou par l'intermédiaire du Fonds commun de placement ;
- convertibilité en actions possible à tout moment.

### **Observations de la Commission.**

Votre Commission des Affaires sociales n'étant saisie que pour avis laissera à la Commission des Lois le soin d'examiner le texte sur le plan technique.

Elle se bornera à quelques observations relevant de sa compétence.

La position des principales centrales syndicales, recueillie par votre rapporteur, est, pour le moins, réservée.

Il est certain qu'en ce domaine, considéré par le Gouvernement comme fondamental pour le monde du travail, les syndicats ouvriers ne sont pas demandeurs, la Confédération générale des cadres, plus intéressée, juge la réforme insuffisante et le Conseil national du patronat français est plutôt favorable.

Les premiers s'inquiètent, en particulier, du mode de versement retenu par les articles 6 et 14. Ils l'estiment contraire à l'ensemble de notre législation sociale, qui cherche en toutes circonstances à préserver le versement direct à l'intéressé de l'intégralité de son salaire. L'abandon d'une partie de celui-ci pendant plusieurs années, bien que librement consenti, leur apparaît dangereux en raison, notamment, du caractère aléatoire des bénéfices. Ils craignent que si les affaires de la société déclinent, le salarié ne perde tout, son emploi et son épargne.

Le danger sera réel si l'*information*, théoriquement prévue par les articles 5 et 15, n'est pas aussi large et objective que possible. Il est difficile d'insérer dans un texte toute garantie en la matière. C'est au niveau de l'entreprise qu'il conviendra de l'assurer. Le comité d'entreprise aura, en ce domaine, un rôle capital à jouer. Nos collègues de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale l'ont fort bien compris en faisant adopter en séance publique un article 22 bis

(nouveau) obligeant les sociétés à passer par le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou une commission spécialisée pour informer les salariés et le gestionnaire du fonds commun de placement. Encore faut-il que ces organismes soient eux-mêmes suffisamment informés, ce qui n'est pas toujours le cas ainsi que l'a désastreusement démontré la faillite de Lip.

Nous ne pouvons que répéter ce que nous écrivions, il y a un an à peine, dans notre rapport sur le projet de loi modifiant l'ordonnance instituant des comités d'entreprise :

*« Votre Commission voudrait surtout insister sur la nécessité d'accroître l'efficacité des comités d'entreprise dans le rôle économique qui doit être leur véritable vocation.*

*« Dans une optique de participation du personnel à la vie de l'entreprise qui est l'une des préoccupations majeures de notre époque, affirmée par le Gouvernement et tous les partenaires sociaux, il semble que les comités d'entreprise pourraient jouer un rôle beaucoup plus actif.*

*« Or, seules les décisions intéressant directement les salariés sont communiquées aux comités d'entreprise, souvent même sans leur motivation. »*

Une participation effective à la gestion serait infiniment plus efficace que le faible intéressement financier proposé, pour attacher le personnel à l'entreprise et lui permettre de retirer des fruits plus concrets de ses efforts.

Sans doute les salariés détenteurs d'actions auront-ils accès aux organes directeurs de la société dans des conditions d'égalité statutaire avec les actionnaires ordinaires. Il est vraisemblable toutefois que leur influence sera minime car ils seront très largement minoritaires.

En fait, le paradoxe de cette réforme est que sa réussite repose surtout sur les incitations fiscales, si l'on en juge, du moins, par l'échec de la loi du 31 décembre 1970 relative aux plans d'épargne, qui ne comportait pas ces avantages. Elles ne recueillent pas l'accord des syndicats ouvriers qui estiment excessives les exonérations dont bénéficieront les sociétés. Mais il faut reconnaître que celles-ci étant les maîtres d'œuvre, ce sont bien elles qu'il faut inciter à intéresser leur personnel.

Votre commission vous propose un *amendement à l'article 19*.

Il lui paraît aberrant de fixer dans la loi une limite chiffrée d'exonération de l'impôt sur le revenu, pour le montant des prélèvements opérés sur les salaires en vue de la souscription ou de l'achat des actions.

Dans les conditions monétaires et économiques actuelles, il est vraisemblable que la valeur de cette somme risque de décroître rapidement.

Faute d'indexation sur une donnée plus facilement revisable, il faudrait, pour toute modification, recourir à la procédure législative.

Il nous paraît plus judicieux d'harmoniser cette disposition avec celle de l'article 18 qui, pour la limite des sommes prélevées sur les salaires, fait référence au plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

En fixant la limite d'exonération au huitième de ce plafond, soit actuellement 3.060 F, nous sommes très proches de la somme retenue, dans l'immédiat, par le Gouvernement (3.000 F).

## CONCLUSION

Ainsi que nous l'exprimions au début de cet exposé, le but recherché est louable et devrait apporter des améliorations certaines pour tous les salariés. Mais il faut bien reconnaître que la progression est très lente.

A quoi cela est-il dû ?

Nous pensons que, de chaque côté, personne n'y croit beaucoup.

Peut-être l'ensemble des organismes économiques adhèrent-ils davantage à ces tentatives lorsqu'elles permettront de dégager des avantages plus concrets. Alors seulement pourra être réalisée une progression plus rapide.

Nous en sommes encore fort éloignés.

Toutefois, nous croyons qu'il faut persévérer et qu'avec une information objective et précise des résultats devraient apporter au monde du travail des intérêts nouveaux au sein de leur entreprise.

Dans cette attente, votre commission donne un avis favorable au projet de loi et vous demande d'adopter l'amendement ci-dessous.

## AMENDEMENT PRESENTE PAR LA COMMISSION

Art. 19.

**Amendement :** Rédiger ainsi la fin de cet article :

... dans la limite annuelle d'une somme égale au huitième du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale.