Epargne salariale et Epargne temps – nouveautés pour la négociation de branche

Les dispositifs d'épargne salariale : quels objectifs ? Quels moyens de négocier au niveau de la branche ?

- **La participation**

La participation a pour but de redistribuer aux salariés une part des bénéfices qu'ils ont contribués, par leur travail, à réaliser.

Ce dispositif, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, peut être négocié au niveau des branches. La loi dite Macron a relancé l'obligation de négocier un accord de branche sur la participation. Ainsi, un accord de participation devra être négocié par chaque branche avant le 30 décembre 2017. A défaut d'initiative de la partie patronale, au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative. L'accord de participation de branche pourra être appliqué par les entreprises de la branche qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation

- **L'intéressement**

L'intéressement est un dispositif permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Contrairement à la participation, ce dispositif n'est pas obligatoire mais permet de mobiliser et d'inciter financièrement les salariés à améliorer les résultats (économiques et financiers) ou les performances (notion plus large pouvant par exemple viser l'amélioration de la qualité des produits) de l'entreprise. C'est pourquoi l'intéressement laisse une plus grande liberté de négociation que la participation.

Bien qu'il soit conçu pour être au plus près des réalités de chaque entreprise, ce dispositif peut également être négocié au niveau de la branche. L'intérêt de le négocier au niveau de la branche est notamment d'en faciliter l'accès aux PME en leur fournissant un cadre de référence. La loi dite Macron a créé, sur le même principe que pour la participation, une obligation de négocier un accord d'intéressement au niveau de la branche. L'accord d'intéressement de branche pourra être appliqué par les entreprises de moins de 50 salariés de la branche. De la même façon que pour l'accord de participation, l'accord d'intéressement devra être négocié au niveau de la branche avant le 30 décembre 2017. A défaut d'initiative de la partie patronale avant le 31 décembre 2016, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

- **Les plans d'épargne interentreprises**

Il en existe deux types :

- **Le plan d'épargne interentreprises (PEI)** est un plan d'épargne auquel plusieurs entreprises peuvent avoir accès. Contrairement au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) qui concerne une seule entreprise et au Plan d'Epargne Groupe (PEG) qui concerne plusieurs entreprises d'un

même groupe, le PEI peut être mis en place notamment au niveau professionnel (mais aussi entre plusieurs entreprises qui se sont mises d'accord ou au niveau local). Le PEI, a été créé notamment pour faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises à ce type d'épargne salariale. Il répond aux mêmes logiques que le PEE ou le PEG :

- permettre aux salariés de se constituer une épargne de moyen terme, les sommes étant bloquées au minimum cinq ans ;
- permettre aux employeurs d'inciter leurs salariés à épargner en les y aidant financièrement via l'abondement.

- **Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI)** est l'alter égo du PERCO à un niveau supérieur à l'entreprise. Le PERCOI permet donc à plusieurs entreprises qui ne seraient pas liées entre elles financièrement de se réunir pour permettre à leurs salariés de se constituer une épargne de très long terme à l'horizon de la retraite, avec l'aide éventuelle de l'employeur. Le PERCOI répond au même caractéristiques que le PERCO et notamment un blocage des sommes épargnées jusqu'au départ en retraite.

Au niveau de la branche, si aucun accord n'existe en la matière à ce niveau, il existe une obligation d'engager des négociations tous les cinq ans sur l'institution de plan(s) d'épargne interentreprises (PEI ou PERCOI).

Le dispositif d'épargne temps : Quels objectifs ? Quels moyens de négocier au niveau de la branche ?

Le CET (Compte Epargne Temps) est un dispositif permettant aux salariés de se constitue une épargne en lien avec le temps de repos. Sur le CET, le salarié peut placer des jours non pris (RTT ou congés payés dans certaines limites) ou de l'argent. Les droits ainsi placés pourront être récupérés en temps ou en argent. La rémunération des droits placés sur ce type de compte correspond à l'évolution de la rémunération du salarié.

Comme l'intéressement, ce type de dispositif laisse une grande liberté à la négociation notamment pour ce qui est des conditions et limites d'utilisation.

Néanmoins, le CET peut être mis en place par convention ou accord de branche. Etant donné que ce dispositif impacte le temps de travail, il s'agira plutôt d'un accord cadre de branche à adapter à l'entreprise.