

## Les enjeux de l'épargne salariale

L'épargne salariale est un système constitué de plusieurs dispositifs : **l'intéressement, la participation, les Plan d'Epargne Entreprise (PEE, PEI, PEG)**, certains d'entre eux étant obligatoires, d'autres facultatifs selon la taille de l'entreprise. Ces dispositifs ont pour objectif **d'associer les salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise et d'aider chaque salarié à se constituer une épargne dans un cadre collectif.**

Depuis le début des années 2000, l'épargne salariale connaît un fort développement à la faveur d'évolutions législatives. L'une des plus marquantes est la loi Fabius de 2001, **l'épargne salariale doit faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.** En 2003, la loi Fillon, sur la réforme des retraites, intègre dans les dispositifs d'épargne salariale **le Plan d'Epargne Retraite Collectif (P.E.R.C.O.)**. En 2006, la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié institue « un dividende du travail », elle rend notamment obligatoire la négociation au niveau des branches... **2008, un nouveau tournant avec la loi en faveur des revenus du travail qui crée des changements majeurs en matière d'épargne salariale :** possibilité pour les salariés de demander le versement direct de toute ou partie de sa participation, mise en place du PERCO totalement revue, ...

### Une vraie complexité pour les représentants des salariés dans leur entreprise :

- ✓ Maîtriser les textes en constante évolution **pour pouvoir peser sur le contenu des accords** : définition des indicateurs, mode de répartition des sommes, choix des organismes spécialisés et socialement responsables **pour une gestion sécurisée des fonds de l'épargne salariale...**
- ✓ S'assurer que l'employeur ne privilégie pas ces dispositifs (exonération des charges sociales et fiscales) au détriment des augmentations salariales qui font aussi l'objet d'une négociation spécifique obligatoire.

**Contactez Tandem !** Nous pourrons vous former, vous conseiller, vous accompagner dans la négociation et le suivi de vos accords pour qu'ils soient **conformes aux intérêts des salariés.**