

Travail du dimanche

La loi a notamment refondu les dérogations en matière d'ouverture des commerces le dimanche en privilégiant le volontariat et l'accord collectif. Trois types de zones sont ainsi définis dans lesquelles il sera possible d'employer des salariés volontaires le dimanche : les zones touristiques

L'ACTION DE L'ÉTAT

L'activité des commissions mixtes paritaires

En 2014, 88 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail.

Les secteurs des services (46 branches) et du commerce (35 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (7 branches). 635 réunions se sont déroulées en commission mixte paritaire et ont porté sur les thèmes suivants : salaires – thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP –, temps de travail, frais de santé et prévoyance, formation professionnelle, classification, pacte de responsabilité, rapport annuel de branche, financement du paritarisme, égalité entre les femmes et les hommes notamment.

Au total, 274 textes ont été signés dans l'année. Ce chiffre est en nette augmentation par rapport à l'année précédente où 203 textes avaient été signés.

En 2015, 25 présidents de CMP ont été nommés dont 3 pour de nouvelles branches et 8 dans le cadre des négociations relatives au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) dans le secteur du spectacle.

L'activité de la commission nationale de la négociation collective (CNCC) et de ses sous-commissions

La CNCC donne son avis sur la fixation du SMIC, le suivi de l'évolution des salaires effectifs, du principe "à travail égal, salaire égal" et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou du taux d'activité des seniors. Elle doit en outre rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches.

• **La sous-commission des conventions et accords** donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs. Les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension est publié au *Journal Officiel*. En 2015, 769 textes ont été étendus dont 279 accords salaires.

caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes et les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale. La loi crée également les zones touristiques internationales (ZTI), caractérisées par leur rayonnement international et l'affluence touristique exceptionnelle.

• Le comité de suivi de la négociation salariale

La sous-commission Salaires est chargée de suivre régulièrement la négociation de branche notamment sur les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche – qui comprend les membres de la sous-commission des salaires et les représentants de l'État – s'est réuni en 2015 pour l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC et la présentation pour 2015 de l'étude spécifique sur les éventuels de salaires au sein des branches et pour l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC au 1er décembre dans le secteur général ainsi que dans ceux de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics.

• **La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles** a été créée, au sein de la CNCC, par le décret n° 2015-262 du 5 mars 2015 et est composée des ministres chargés du Travail, de l'Agriculture et de l'Économie ou de leurs représentants, d'un représentant des salariés pour chacune des organisations syndicales représentées à la CNCC et de cinq représentants des employeurs. Les travaux de la sous-commission sont menés en lien avec ceux du HCDS.

Parmi les 179 branches sans arrêté de représentativité, une cinquantaine d'entre elles ont pu faire l'objet d'un examen prioritaire et d'une proposition de rattachement à une branche d'accueil plus active.

Les travaux menés ont permis d'aboutir à une première liste de 37 branches à fusionner, validée en CNCC le 10 avril 2015. Les travaux se sont poursuivis et ce sont d'ores et déjà 124 branches qui ont fait l'objet d'une opération de restructuration dont 18 relevant du régime agricole.

Il est à noter que le ministère chargé de l'Agriculture a mis en place un groupe de travail dédié à la restructuration des branches relevant du secteur agricole (255 branches).

Enfin, le groupe de travail de la CNCC chargé d'assurer le suivi des négociations relatives au pacte de responsabilité s'est réuni à trois reprises en 2015. Lors de la réunion du comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements qui s'est tenue le 15 février 2016, le bilan des négociations fait état de 16 branches, parmi les 50 suivies dans le cadre du comité, ayant conclu un accord de mise en œuvre du pacte.

La négociation collective en 2015 retrace l'actualité de la négociation et en dégage les principales tendances. L'ouvrage commence, comme pour les éditions précédentes, par les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Il présente les évolutions du contexte de la négociation collective, ainsi qu'une analyse thématique des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques (voir ci-après) qui permettent d'approfondir certaines thématiques liées à la négociation collective.

DOSSIERS

- Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2013
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2014
- Extrait du dossier "Bilan des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, arrivés à terme en 2013 et 2014"
- La convention collective : Allemagne, Suède, Danemark, Italie, Espagne, Portugal, Royaume-Uni
- La syndicalisation en France dans la fonction publique et les entreprises



COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2015

L'année 2015 s'inscrit dans un mouvement structurel de renforcement du rôle et de la place de la négociation collective dans le modèle français des relations du travail. Les lois, travaux et rapports de 2015 s'inscrivent dans la continuité de 2014 et confortent la persistance d'une négociation collective vivante à tous les niveaux : entreprises, branches, négociation nationale et interprofessionnelle.

L'année 2015 illustre également la dynamique indissociable d'élargissement et d'approfondissement de la négociation collective qui structure son évolution depuis plus d'une dizaine d'années.

La loi du 17 août 2015 a considérablement amélioré le cadre du dialogue social en entreprise tant d'un point de vue du fonctionnement des institutions représentatives du personnel que du déroulement des négociations obligatoires. Elle renforce la démocratie sociale en entreprise et la légitimité des représentants des salariés. Elle accroît la sécurisation des parcours et le retour à l'emploi, notamment par la création d'un compte personnel d'activité qui rassemble les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité. Elle aménage, enfin, certains dispositifs tels que celui du régime de l'intermittence. Cette dynamique a été encore renforcée avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a donné une place importante aux accords collectifs dans le cadre de l'ouverture dominicale des commerces de détail. Cet ouvrage présente les grandes tendances de la négociation collective en 2015 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Il retrace l'action de l'État pour accompagner et stimuler la négociation, répertorie et analyse les accords collectifs et avenants interprofessionnels, les accords de branche.

Il s'enrichit de nouveaux dossiers et s'ouvre sur les traditionnelles contributions des partenaires sociaux. Ce sont quelques données essentielles, extraites de ce bilan, qui sont présentées ci-après.

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère : <http://www.travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique : Documentation et Publications officielles – Rapports /

ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE EN HAUSSE ET STABLE POUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE

2015 enregistre une hausse du nombre d'accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche. Cette progression du nombre d'accords s'explique, pour l'essentiel, par la hausse des accords signés sur la formation professionnelle et des accords relatifs à la mise en place ou emportant la révision des accords prévoyance et frais de santé. Les accords salaires et ceux relatifs à la durée du temps de travail sont, quant à eux, moins nombreux qu'en 2014. L'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise reste globalement stable.

Le thème des salaires est toujours le premier thème de négociation, précédant la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (ce qui inclut des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la

branche, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations). Ils sont suivis par la formation professionnelle (+ 15 %), la retraite complémentaire et la prévoyance (+ 17 %). Pour ce dernier thème, les branches doivent en effet se conformer au régime de la portabilité des frais de santé et aux dispositions relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, entrées en vigueur au 1^{er} juillet 2014.

S'agissant des salaires, les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître depuis 2013 un fléchissement (environ 3 %) qui se confirme en 2015 : le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est, lui aussi, également en baisse et se situe à 238.

52 ACCORDS ET AVENANTS INTERPROFESSIONNELS

Au niveau interprofessionnel, 52 textes (données provisoires) ont été conclus en 2015, contre 28 en 2014 et 53 en 2013. Cinq accords interprofessionnels nationaux ont été signés, contre deux en 2014 et cinq en 2013. Par ailleurs, 41 avenants à des accords interprofessionnels nationaux antérieurs et trois

avenants à des accords inter-professionnels locaux ont été conclus, contre 24 en 2014 et 45 en 2013, notamment sur les retraites complémentaires, sur l'accompagnement des jeunes dans l'accès à l'emploi ou sur l'indemnisation du chômage.

LÉGÈRE PROGRESSION DES ACCORDS DE BRANCHE

Restant à un niveau proche des 1 007 accords (données définitives) signés en 2014, les textes signés en 2015 sont en légère progression avec 1 042 textes (données provisoires). Cette hausse s'explique, pour l'essentiel, par une hausse des accords signés sur la formation professionnelle et par ceux relatifs à la mise en place ou la révision des accords prévoyance et frais de santé. Parmi eux, 38 nouveaux accords professionnels nationaux ont été conclus, soit sept de plus qu'en 2014.

Les accords portant sur les salaires sont moins nombreux au niveau des branches, en raison notamment de l'absence d'inflation, laquelle a engendré un peu moins d'activité. Pour l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), le nombre d'avenants salariaux s'élève à 197 en 2015 contre 217 en 2014 (soit - 9 %). Cette baisse se retrouve dans le secteur général (- 7 %) et, de façon plus marquée, dans le secteur de la métallurgie (- 18 %), du bâtiment

(21 accords en 2015 contre 30 en 2014). Le secteur des travaux publics est quant à lui en légère augmentation (9 accords en 2015 contre un seul en 2014).

Avec 232 références, les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage sont en augmentation par rapport à 2014 (201 en 2014).

Ces accords se sont notamment inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 dont les dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. Sans que les thèmes soient exclusifs les uns des autres, 120 accords sont relatifs aux commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP). Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, ou leurs attributions. 105 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. 67 textes ont concerné plus particulièrement

l'apprentissage. 47 sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle (CQP) afin d'en définir l'objet et les finalités, ou encore de préciser les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression, par exemple.

Avec 232 références également, la thématique de la **retraite complémentaire** et de **prévoyance** est, pour la troisième année consécutive, en forte hausse (+ 17 % par rapport à 2014).

Cette hausse peut s'expliquer, en partie, par la conclusion de nombreux avenants ayant pour objet la mise en conformité de leur régime avec les dispositions du décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2014. Conséquemment à cette hausse, la thématique **maladie** en 2015 croît fortement, cet item étant renseigné, notamment, par les mentions explicitant, en cas de maladie, les conditions de garantie de prise en charge des frais de santé, d'indemnité complémentaire, de délai de carence, etc.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2015 (données provisoires)

• Salaires.....	375	↘
• Conditions de négociation / conclusion des accords.....	264	↗
• Formation professionnelle / apprentissage.....	232	↗
• Retraite complémentaire et prévoyance.....	232	↗
• Contrat de travail.....	207	↗
• Condition d'application des accords.....	175	↘
• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	166	↗
• Système et relèvement de primes.....	142	↘
• Maladie.....	136	↗
• Temps de travail.....	60	↘

*Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (DGT - BDCC).*

36 600 ACCORDS SIGNÉS DANS LES ENTREPRISES AU 31 DÉCEMBRE 2015

Dans les entreprises, 36 600 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2015, nombre stable par rapport à 2014 (36 500 accords).

Les salaires et primes restent le thème suscitant le plus d'accords (38 % des textes signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés).

L'analyse par thème met en exergue les effets de calendrier de la négociation triennale. En effet, un nouveau cycle de signature d'accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engendre une hausse de la signature des accords (+ 22 % d'accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés). L'activité conventionnelle liée au contrat de génération diminue de façon prévisible car

les accords conclus en 2013 ou 2014 couvrent les entreprises pour trois ans. La conclusion d'accords sur le temps de travail s'intensifie légèrement (+ 4 %). Les accords y contribuant concernent principalement l'aménagement du temps de travail (5 600 textes, soit + 11 % par rapport à 2014) ainsi que le temps partiel.

Sur la base des données provisoires mais comparables, le nombre total de textes signés en entreprise est stable par rapport à 2014 avec un peu plus de 61 000 textes. La légère baisse du nombre de textes signés par les élus du personnel (- 7 %) est numériquement compensée par l'augmentation de ceux signés par les représentants d'organisations syndicales - délégués syndicaux et salariés mandatés (+ 1 %). ■

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES CHANTIERS RELATIFS À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET À LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

L'année 2015 a permis au Haut Conseil du dialogue social, de poursuivre les travaux engagés en 2014. Il s'est réuni à cinq reprises et le groupe de suivi à dix reprises. Dans ce cadre, le Haut Conseil a procédé au réexamen de certains principes de gestion mis en œuvre durant le premier cycle électoral, dans le but d'accroître le nombre de procès-verbaux d'élections professionnelles pris en compte, ainsi que la qualité des données nécessaires à la mesure de l'audience qui sera effectuée à l'issue du second cycle électoral dont les bornes sont fixées du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016.

En outre, le Haut Conseil a engagé les travaux d'organisation du scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile. Il s'agit d'un scrutin sur sigle organisé au plan régional par voie électronique ou par correspondance. Il aura lieu pour la deuxième fois, du 28 novembre au 12 décembre 2016. Outre l'agrégation des résultats pour compléter la mesure de l'audience des organisations syndicales, ce scrutin permettra de fixer la composition du collège salarié des commissions

paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), instituées par la loi du 17 août 2015 et de contribuer à la répartition entre organisations syndicales, des sièges des conseillers prud'hommes du collège salarié. Les travaux du Haut Conseil durant l'année 2015 ont eu pour but d'intégrer ces nouveaux enjeux.

L'année 2015 a également été une année importante pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et à la démocratie sociale. Elle s'est caractérisée par la définition du cadre réglementaire de la réforme, avec la publication le 10 juin 2015 du décret d'application et par l'engagement des travaux relatifs à la mise en œuvre du processus en lien étroit avec les membres du Haut Conseil du dialogue social et de son groupe de suivi. La mesure de l'audience des organisations professionnelles doit être établie en mars 2017, de manière concomitante à la proclamation des résultats du deuxième cycle électoral pour les organisations syndicales.

LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Le rapport Combrexelle "La négociation collective, le travail et l'emploi"

Le Premier ministre a chargé Monsieur Jean-Denis Combrexelle, Président de la section sociale au Conseil d'État et ancien directeur général

du travail, d'une mission portant sur "l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales".

Remis le 9 septembre 2015 au Premier ministre, le rapport issu de cette concertation contient 44 propositions. Celles-ci ont largement nourri

l'élaboration de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

• Propositions visant à créer une dynamique de la négociation

Le comportement des acteurs étant présenté comme déterminant pour mettre en œuvre une dynamique de la négociation, cinq grands axes ont été détaillés :

- élaborer une pédagogie de la négociation collective afin de valoriser l'attractivité du dialogue social ;
- faire évoluer les méthodes de négociation avec des accords de méthode préalables ;

- agir sur la durée tant de la négociation que des accords en limitant dans le temps la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche ou en réformant les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs, pour permettre des adaptations plus rapides de ces derniers ;

- améliorer l'intelligibilité des accords par les tiers, principalement les salariés auxquels ils s'appliquent ;

- confirmer le rôle de l'État en tant qu'accompagnateur de la négociation et garant de la légalité des accords.

• Propositions visant à ouvrir de nouveaux champs à la négociation collective

L'objectif de ces propositions est d'initier une nouvelle architecture assurant la complémentarité et les équilibres entre les différents modes de régulation. Il s'agit plus précisément de rationaliser les textes en séparant ce qui relève de l'ordre public, du renvoi à la négociation et du supplétif. La régulation de la production de normes législatives et la fixation d'un agenda social annuel font partie des premiers objectifs. Pour assurer cet équilibre, il est, en outre, proposé de supprimer une disposition devenue obsolète pour toute nouvelle disposition adoptée. D'autres mesures sont également proposées à court terme :

- clarifier et élargir le champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires (ACTES) ;

- définir et rationaliser les missions des branches dans le champ de ces accords ACTES, mesure qui doit être accompagnée de la mise en place d'un mécanisme de fusion des branches de moins de 5 000 salariés dans un délai de trois ans ;

- s'adapter à la diversité des entreprises, en prenant en compte le niveau du groupe d'entreprises en assimilant les accords de groupe aux accords d'entreprise, ou encore en permettant aux accords de groupe d'organiser l'articulation entre les accords de groupe, d'entreprises et d'établissements. L'adaptation à la diversité des entreprises

s'envisage également au niveau des très petites entreprises (TPE) en rendant possible la production des accords-type d'entreprises par les branches ;

- assurer une reconnaissance législative aux "dispositifs territoriaux négociés" et expérimenter des accords de filières ;
- clarifier l'articulation entre accord collectif et contrat de travail, en faisant prévaloir, dans l'intérêt des salariés, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail ;
- généraliser le principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017.

D'autres mesures sont envisagées sur un plus long horizon (quatre ans) telles que l'élaboration d'une nouvelle architecture du code du travail, et l'inscription dans le préambule de la Constitution des grands principes de la négociation collective.

Les rapports Mettling, Cesaro et Quinqueton, le Comité Badinter

Transformation numérique et vie au travail (Bruno Mettling)

Ce rapport formule 36 propositions pour "accélérer et réussir" la transformation numérique des entreprises. Il s'agit notamment d'adapter le droit du travail aux nouvelles formes de travail (salarié ou non) issues de la révolution numérique.

Dynamisation de la négociation collective (Jean-François Cesaro)

Ce rapport propose de nombreuses pistes pour améliorer le cadre juridique de la révision et de l'extinction des accords.

Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés (Patrick Quinqueton)

Cette feuille de route propose notamment un accompagnement pour restructurer en profondeur les branches professionnelles et un mécanisme de sécurisation des fusions.

Le Comité présidé par Robert Badinter

Sur la base des auditions effectuées notamment auprès des partenaires sociaux, et l'examen des sources du droit du travail, ce comité a présenté, le 25 janvier 2016, les 61 grands principes selon lesquels la réforme du code du travail pourrait s'engager.

LES CHANTIERS SOCIAUX ISSUS DES CONFÉRENCES SOCIALES

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Elle repose sur cinq grands objectifs :

- instituer une forme de représentation adaptée pour les salariés des TPE, avec notamment la création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui seront mises en place au niveau de chaque région. La loi vise à élargir aux salariés des TPE et du particulier employeur le droit à une représentation du personnel et à faire de ces instances des lieux de débat sur les questions spécifiques aux TPE.

- valoriser les parcours de ceux qui s'engagent comme représentants des salariés avec la création du droit au bénéfice de l'entretien individuel en début de mandat, la création du dispositif de valorisation des compétences pour l'ensemble des titulaires de mandat, ou la création du dispositif de garantie de non-discrimination salariale à l'égard des titulaires de mandats (dont la lutte contre la pénalisation des représentants du personnel et syndicaux en matière de rémunération).

- adapter les règles de la représentation des salariés en fonction de l'effectif de l'entreprise. La loi adapte les dispositifs de représentation des salariés, tant dans les PME que dans les entreprises de plus de 300 salariés, afin de permettre un dialogue social plus efficace, car moins formaliste et plus concentré sur des enjeux stratégiques. Notamment, la délégation unique du personnel est élargie et réformée, le regroupement d'institutions est envisageable par accord majoritaire et certains seuils du comité d'entreprise peuvent être harmonisés.

- regrouper et rationaliser les obligations d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que les obligations de négociation.

- assurer une représentation équilibrée de femmes et d'hommes parmi les représentants des salariés.

De plus, la loi renforce la sécurisation des parcours et le retour à l'emploi, notamment par la création d'un compte personnel d'activité dont elle pose les bases.

Par ailleurs, elle conforte le régime de l'intermittence dans les activités du spectacle et autorise notamment l'instauration d'un mécanisme permettant aux partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle de négocier des règles spécifiques, dans un cadre défini par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Épargne salariale

La loi du 6 août 2015 entend simplifier le dispositif de l'épargne salariale afin de renforcer son attractivité pour les entreprises et leurs salariés et permettre une meilleure contribution de cette épargne au financement de l'économie réelle. Au titre de la simplification, dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise, par exemple, l'intéressement est investi sur le plan, sauf si le salarié manifeste sa volonté de le percevoir immédiatement. Au titre de l'élargissement des dispositifs d'épargne salariale, le recours à la négociation de branche permet aux entreprises de disposer d'accords d'épargne salariale "clefs en mains". Au titre du financement des petites et moyennes entreprises, la loi comporte une modulation à la baisse du forfait social pour celles qui mettraient en œuvre un dispositif de participation ou d'intéressement pour la première fois.