



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

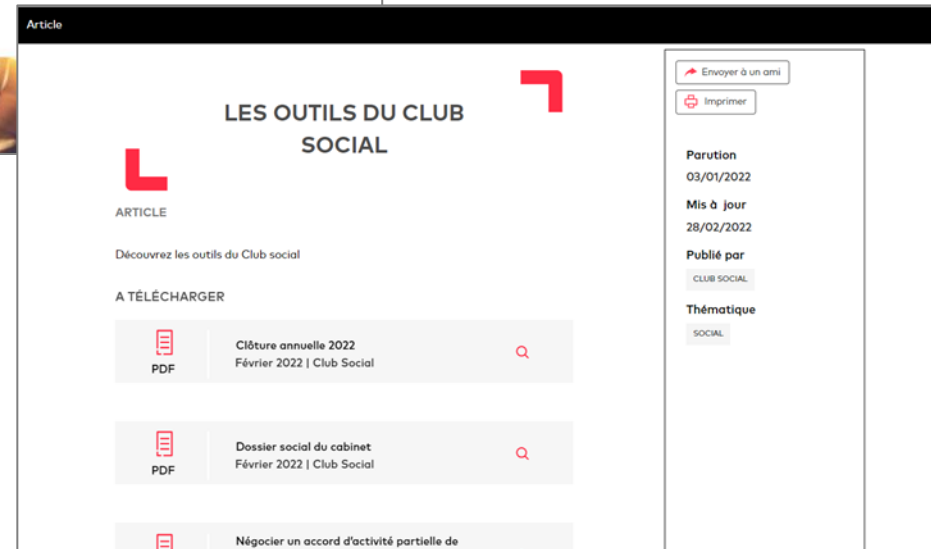
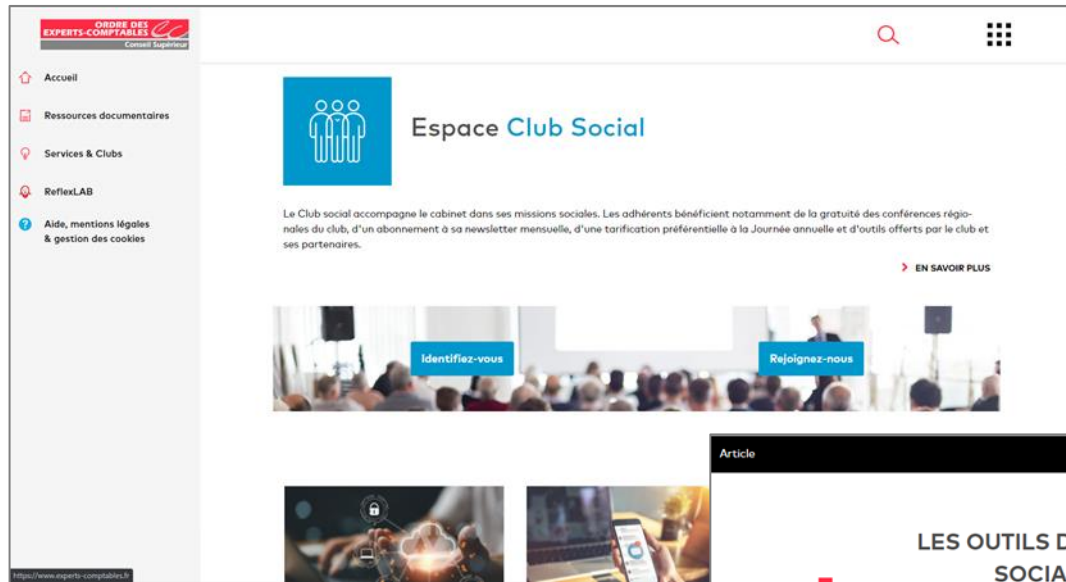
ACTUALITÉ SOCIALE

21 mai 2024



CLUB SOCIAL

Site du Club Social Espace Club Social | experts-comptables



Authentification

COMPTEXPERT

Le compte utilisateur unique des sites de l'Ordre !

- Actualité
- Webinaires en replay
- Lettres mensuelles
- Outils du Club
- Outils des Partenaires
- Délégués régionaux du Club

En partenariat avec



Outils du Club Social

Des outils conçus par et pour les experts-comptables, pour développer les missions du cabinet

- › Guide social de l'employeur
- › Rédaction du contrat de travail
- › Mis en place du règlement intérieur (RI) et charte informatique (CI)
- › Entretiens avec les salariés
- › Intéressement
- › Négocier un accord de performance collective
- › Négociation dans les TPE
- › Mise en place du CSE
- › Dossier social du Cabinet
- › Clôture annuelle
- › Obligations sociales à respecter dès la première embauche
- › Licenciement économique individuel sans représentants du personnel
- › Négocier un accord d'activité partielle de longue durée (APLD)
- › Négocier un accord sur le télétravail



Outils réservés aux adhérents sur [Espace Club Social | experts-comptables](#)
Rubrique « Outils du Club Social »

En partenariat avec

Diplôme d'université



Droit des relations sociales pour les cabinets d'expertise comptable 2024/2025



Objectifs : maîtriser les fondamentaux des droits du travail et de la protection sociale, dans une démarche de conseil, et appréhender les missions sociales d'un cabinet d'expertise comptable
Ouvert aux : experts-comptables et collaborateurs

Durée des études : 130 heures - 2 jours par mois (à partir de septembre 2024)
Modalités d'enseignement : Formation continue

Candidatures : du 14 mars au 11 juillet 2024
Contact : Patricia WAELKENS
Tél. +33 (0)1 53 63 86 12 - **Email :** patricia.waelkens@u-paris2.fr



>> Programme et dossier de candidature

En partenariat avec

Intervenants



Olivier CAMBRAY, Expert-comptable



Gaëlle LAUNAY, Adjoint au directeur des études sociales du CNOEC, Consultante droit social, Infodoc-experts



Jocelyn BOUVIER, Consultant droit social, Infodoc-experts(modérateur)

En partenariat avec



Actualité

- Congés payés et arrêt maladie : vers une conformité du droit français au droit européen ?
- Congés payés et arrêt maladie : de nouvelles règles d'acquisition
- Impact des nouvelles règles d'acquisition sur la prise des congés payés
- Calcul de l'indemnité de congés payés
- Rétroactivité des nouvelles règles

En bref

- Suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche pour les contrats de professionnalisation
- Institution d'une franchise pour l'utilisation du CPF
- CUFPA et mandataires sociaux : mise à jour du jeu de questions- réponses de l'Urssaf
- Assiette de cotisations sociales des travailleurs indépendants : dividendes et abattement fiscal



En partenariat avec



**Congés payés et arrêt maladie : vers une
conformité du droit français au droit
européen ?**

Congés payés et maladie : distorsion de législations



Droit européen

Droit minimal à congés payés de 4 semaines

Absence de notion d'acquisition de congés payés par du travail effectif

Acquisition de congés payés pendant une période de maladie

Report des congés payés acquis non pris sur une période dépassant substantiellement la durée de la période de référence

Droit à congés payés droit en « nature »

≠

≠



≠



Droit français

Droit de 30 jours ouvrables / an à raison de 2,5 jours / mois

Acquisition par du travail effectif ou des temps assimilés

Acquisition de congés payés uniquement en cas d'arrêt d'origine professionnelle

Report des congés payés acquis non pris

Droit à congés payés droit en « nature »

En partenariat avec

Congés payés et maladie : évolution normative au fil des ans



Drout européen



Charte des droits fondamentaux de l'UE Article 31.2

Directive 2003/88 Article 7

1^{er} décembre 2009
Entrée en vigueur du Traité de Lisbonne

2018
Possibilité pour un salarié d'invoquer le droit européen devant une juridiction nationale au détriment de la législation étatique

Drout français



2018
Rapport annuel de la Cour de cassation appelant une mise en conformité du droit français

2023
Arrêts de la Cour de cassation écartant les dispositions nationales non conformes au droit européen

2024
Intervention du législateur pour mettre en conformité la législation nationale

En partenariat avec

Congés payés et maladie : distorsion toujours existante



Prise des congés payés : articulation avec des périodes d'arrêt maladie
Maladie survenant pendant la période de prise des CP



Droit européen



Droit français

Report des jours de congés payés coïncidant avec un arrêt maladie

Décision reposant sur la finalité attribuée aux congés payés → Droit au repos, droit à une période de détente et de loisirs

Jurisprudence faisant prévaloir la 1^{ère} cause de suspension du contrat de travail

Cumul indemnité compensatrice de congés payés et IJSS

Que faire en pratique ?

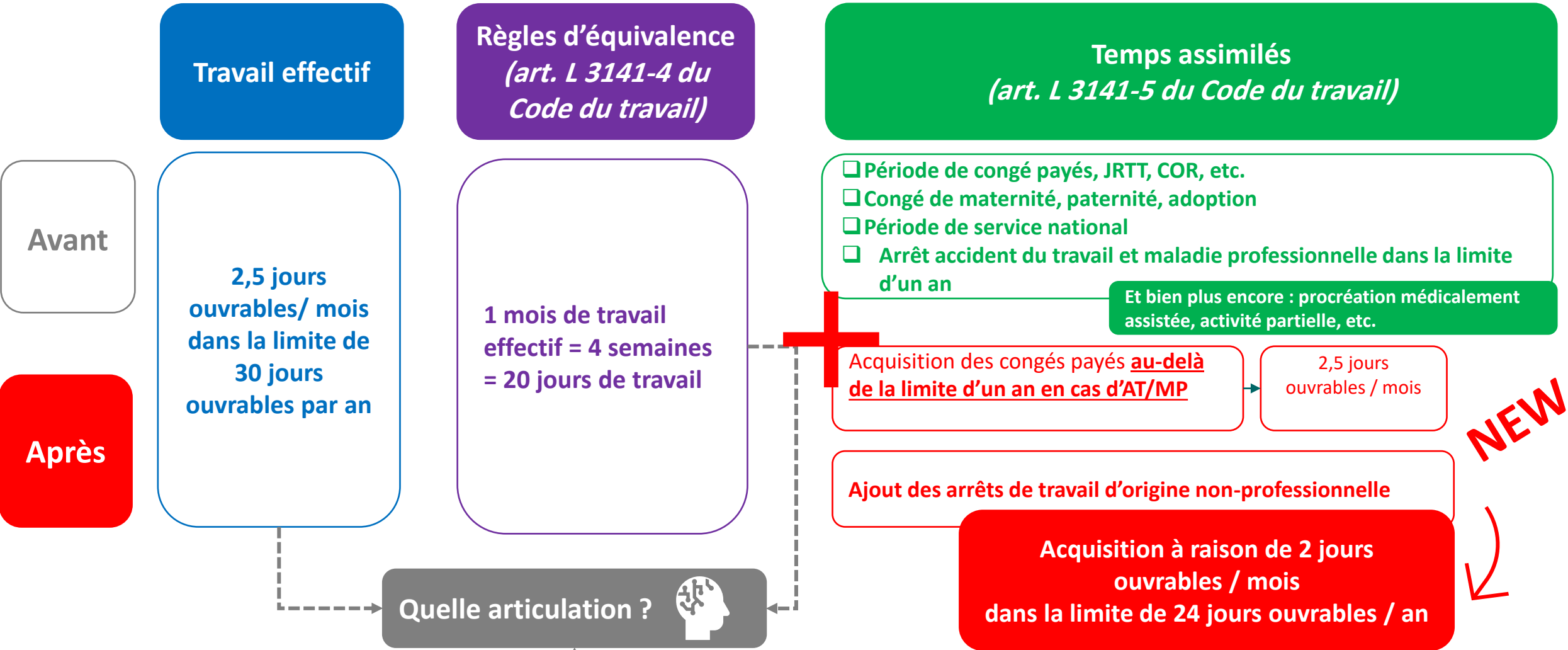


En partenariat avec



Congés payés et arrêt maladie : de nouvelles règles d'acquisition

Acquisition des congés payés : assimilation de la maladie à du temps de travail effectif



En partenariat avec

Acquisition des congés payés : rappel



Application des règles d'équivalence

Exemple d'absence de 4 semaines sur la période d'acquisition

- ❑ Acquisition de congés payés sur 48 semaines (52 semaines – 4 semaines d'absence)
 - ❑ Application des règles d'équivalence : $48 \text{ semaines} / 4 = 12$
 - ❑ $12 \times 2,5 \text{ jours} = 30 \text{ jours}$
- ➔ **Aucune incidence sur l'acquisition des congés payés**

Exemple d'absence de 8 semaines sur la période d'acquisition

- ❑ Acquisition de congés payés sur 44 semaines (52 semaines – 8 semaines d'absence)
- ❑ Application des règles d'équivalence : $44 \text{ semaines} / 4 = 11$
 - ❑ $11 \times 2,5 \text{ jours} = 27,5 \text{ jours}$, soit 28 jours ouvrables de congés payés

Calcul à proscrire : $11 \times 2,5 = 27,5$ soit 28 jours ouvrables de congés payés

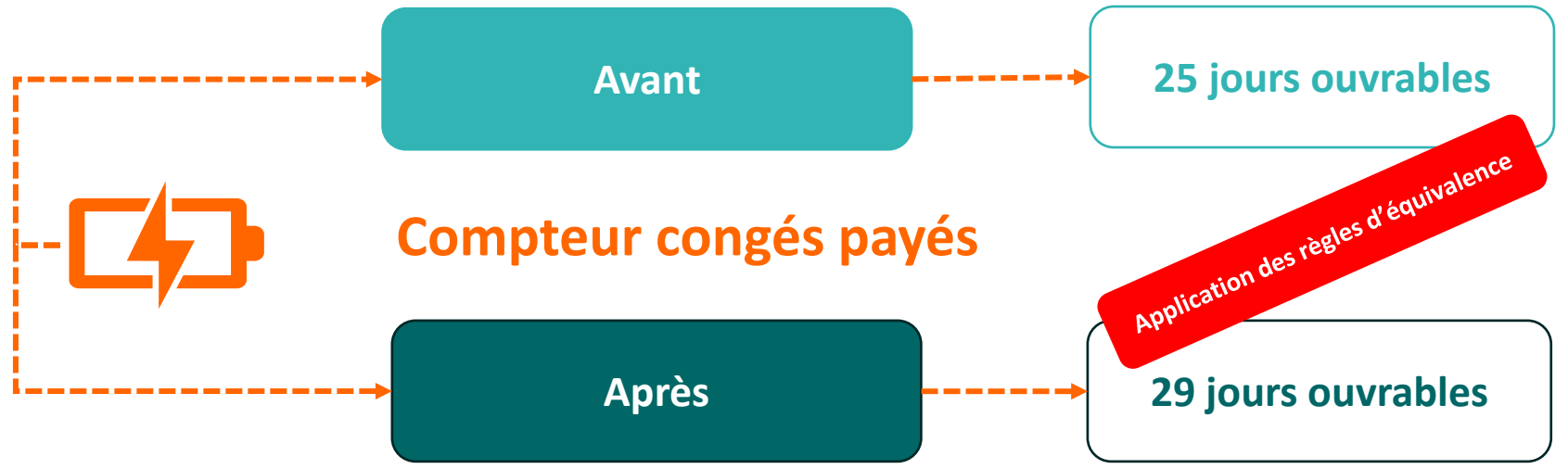
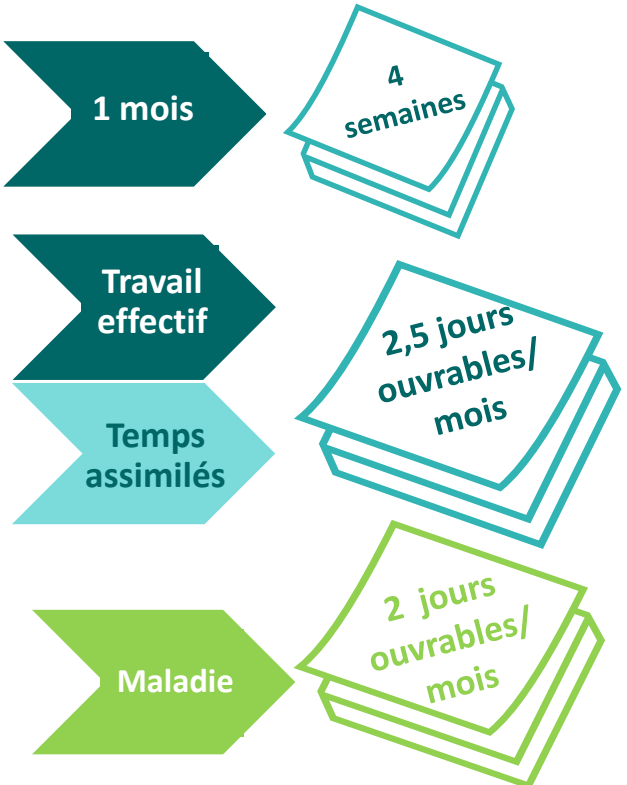
Calcul à proscrire : $10 \times 2,5 = 25$ jours ouvrables de congés payés

En partenariat avec

Acquisition des congés payés



9 mois de travail effectif
1 mois de congés payés
2 mois d'arrêt maladie non-professionnelle

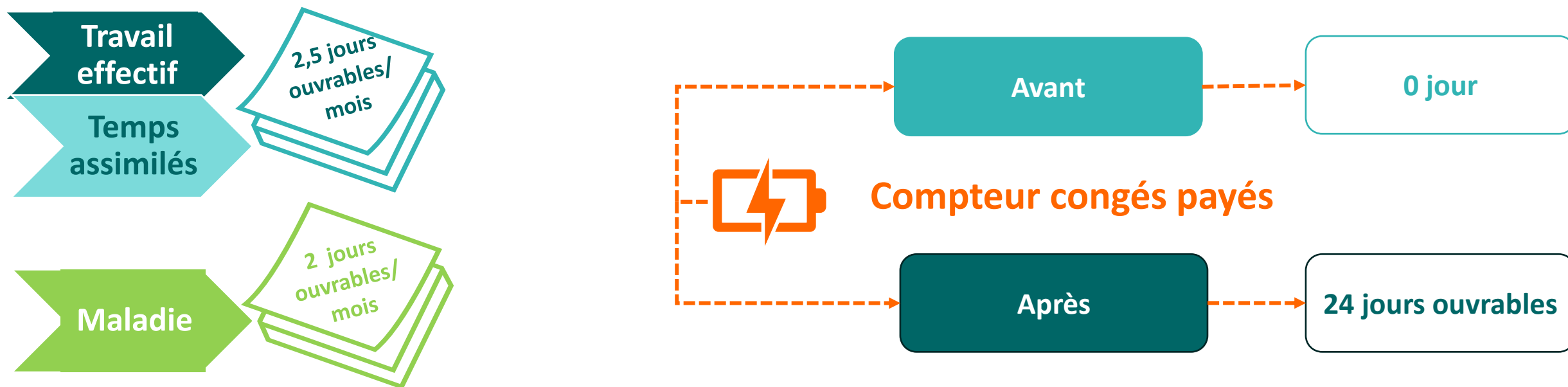


En partenariat avec

Acquisition des congés payés



Maladie non professionnelle pendant toute la période d'acquisition des CP



En partenariat avec



Impact des nouvelles règles d'acquisition sur la prise des congrés payés

Prise des congés payés : institution d'une période de report limité en cas d'arrêt maladie/AT



Période de report de 15 mois

Article L 3141-19-1 du Code du travail

Report des congés non pris du fait de la maladie

Règle générale



Point de départ
de la période de report

Exception

Période de prise des CP encore ouverte
ou close

15 mois suivant l'information transmise par
l'employeur à la suite de la reprise du
travail par le salarié

15 mois suivant la fin de la période
d'acquisition

Uniquement en cas de suspension
depuis au moins 1 an

Appréciation à la date de fin de la
période d'acquisition en cours



**Nouvelle obligation d'information à la
charge de l'employeur**

En partenariat avec

Obligation d'information à la charge de l'employeur



Retour du salarié après la période de prise

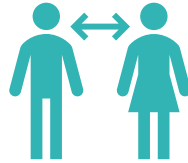


Retour du salarié au cours de la période de prise

Obligation d'information
Article L 3141-19-3 du Code du travail



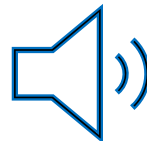
Dans le mois suivant la reprise



Information du salarié par l'employeur



Information sur CP et date limite de prise



Transmission de l'information par tout moyen donnant date certaine



Utilisation du bulletin de paie ?

En partenariat avec

Prise des congés payés et période de report



Exemple : salarié en arrêt de travail du 1^{er} mars 2024 au 31 juillet 2024, travail sans arrêt du 1^{er} juin 2023 au 28 février 2024

Période d'acquisition	Période de prise	Droit du salarié acquis non pris
01/06/2023 au 31/05/2024	01/05/2024 au 30/04/2025	(2,5 jours X 9 mois de travail effectif) + (2 jours X 3 mois d'arrêt maladie) = 29 jours ouvrables
01/06/2024 au 31/05/2025 (période d'acquisition de CP en cours)	01/05/2025 au 30/04/2026 (période non ouverte)	2 jours X 2 mois d'arrêt de travail = 4 jours ouvrables



Information à transmettre au plus tard le 31 août 2024

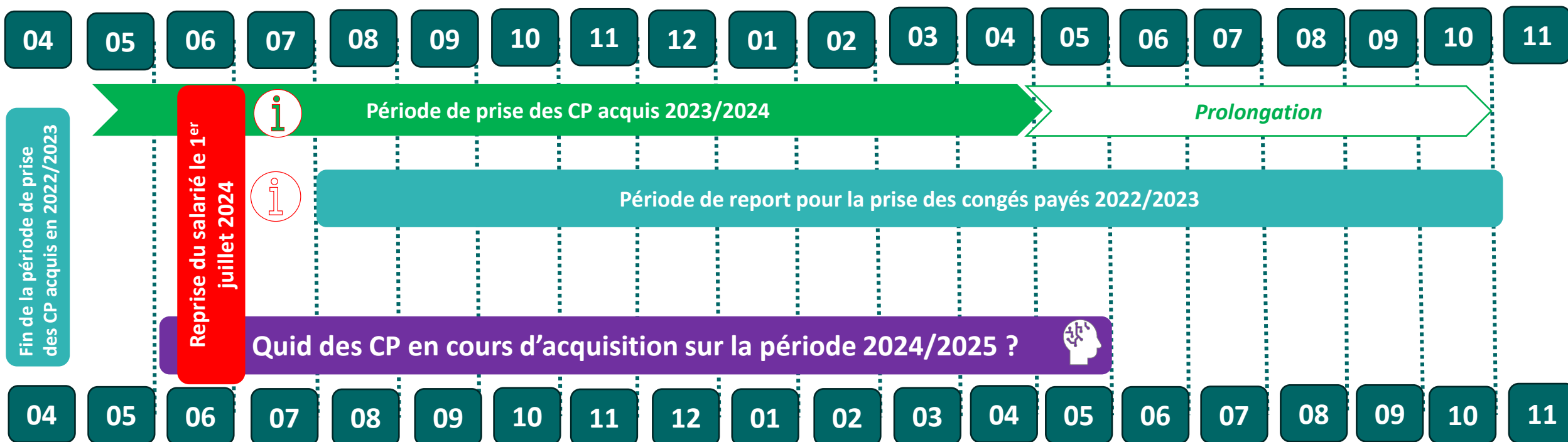
Période d'acquisition	Période de prise	Droit du salarié acquis non pris	Date de report
01/06/2023 au 31/05/2024	01/05/2024 au 30/04/2025	29 jours ouvrables	30 novembre 2025
01/06/2024 au 31/05/2025 (période d'acquisition de CP en cours)	01/05/2025 au 30/04/2026 (période non ouverte)	4 jours ouvrables	Pas de report Période de prise du 01/05/2025 au 30/04/2026

En partenariat avec

Prise des congés payés et période de report

Exemple : salarié absent du 1^{er} juillet 2023 et reprenant le 1^{er} juillet 2024

Période d'acquisition	Période de prise	Droit du salarié acquis non pris
01/06/2022 au 31/05/2023	01/05/2023 au 30/04/2024	28 jours ouvrables <i>(avant son arrêt maladie le salarié a pris quelques jours en mai pour profiter des ponts)</i>
01/06/2023 au 31/05/2024	01/05/2024 au 30/04/2025	27 jours ouvrables
01/06/2024 au 31/05/2025 (période en cours)	01/05/2025 au 30/04/2026 (période non ouverte)	2 jours acquis



En partenariat avec

Prise des congés payés : institution d'une période de report limité



Exemple d'information à transmettre au salarié dans le mois suivant la reprise
Salarié absent depuis le 1^{er} juillet 2023 et reprenant le 1^{er} juillet 2024



Information à transmettre au plus tard le 31 juillet 2024

Période d'acquisition	Période de prise	Droit du salarié acquis non pris	Date de report
01/06/2022 au 31/05/2023	01/05/2023 au 30/04/2024	28 jours ouvrables	31 octobre 2025
01/06/2023 au 31/05/2024	01/05/2024 au 30/04/2025	27 jours ouvrables	31 octobre 2025
01/06/2024 au 31/05/2025 (période en cours)	01/05/2025 au 30/04/2026 (période de prise des CP non ouverte)	2 jours acquis	30 avril 2026

En partenariat avec

Prise des congés payés : institution d'une période de report limité



Exemple: Salarié absent pour maladie non professionnelle du 29 mai 2024 au 31 mai 2027

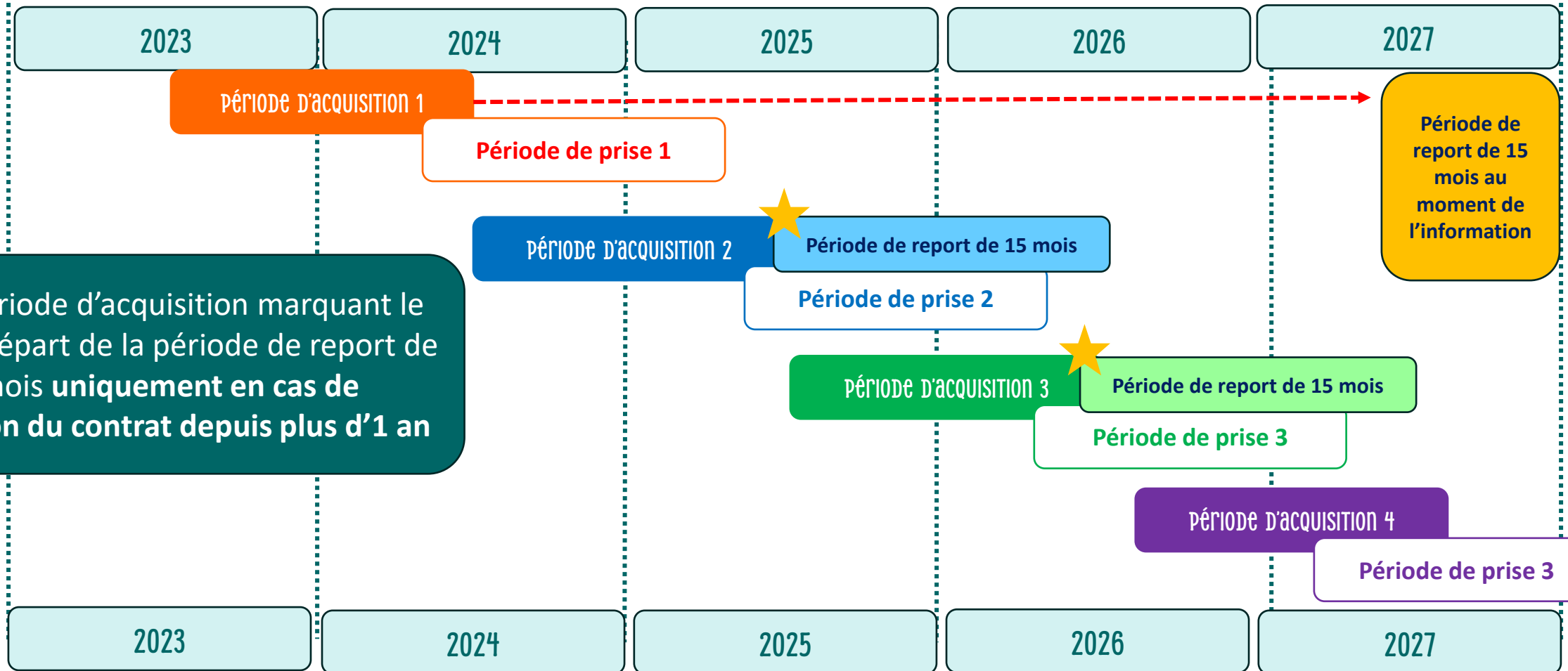
Période acquisition Droits à CP	Période prise CP	Droits à CP			Report jusqu'au
		Acquis	Pris	Solde	
01/06/2023 - 31/05/2024	01/05/2024 - 30/04/2025	30	0	30	15 mois après reprise
01/06/2024 - 31/05/2025	01/05/2025 - 30/04/2026	24	0	24	31/08/2026 Congés perdus
01/06/2025 - 31/05/2026	01/05/2026 - 30/04/2027	24	0	24	31/08/2027
01/06/2026 - 31/05/2027	01/05/2027 - 30/04/2028	24	0	24	31/08/2028

En partenariat avec

Prise des congés payés et période de report



Exemple : Salarié absent pour maladie non professionnelle du 29 mai 2024 au 31 mai 2027



En partenariat avec

Prise des congés payés : Période de report



Retour du salarié au cours de la période de report de 15 mois



Exemple: Salarié absent pour maladie non professionnelle du 29 mai 2024 au 31 mai 2027

Période acquisition Droits à CP	Période prise CP	Droits à CP			Report jusqu'au	Impact de la reprise sur le délai de report en cours avec une information transmise par l'employeur le 30 juin 2027
		Acquis	Pris	Solde		
01/06/2023 - 31/05/2024	01/05/2024 - 30/04/2025	30	0	30	15 mois après reprise	Non concerné
01/06/2024 - 31/05/2025	01/05/2025 - 30/04/2026	24	0	24	31/08/2026	Congés perdus
01/06/2025 - 31/05/2026	01/05/2026 - 30/04/2027	24	0	24	31/08/2027	30/09/2027
01/06/2026 - 31/05/2027	01/05/2027 - 30/04/2028	24	0	24	31/08/2028	30/09/2028

Fin du délai de report 30 septembre 2028



Calcul de l'indemnité de congés payés

Rémunération de la période de prise des CP : indemnité de congés payés



Modalités de calcul de l'indemnité de congés payés

Application de la règle la plus favorable entre

Règle de maintien

Maintien du salaire du mois précédant la prise des congés payés

Règle du 1/10^{ème}

1/10^{ème} des rémunérations brutes perçues sur la période de référence d'acquisition des congés payés

En partenariat avec

Indemnité compensatrice de congés payés



Modalités particulières d'application de la règle du 1/10^{ème} en cas d'arrêt maladie non-professionnelle

NEW

Pour les congés payés acquis au titre de la maladie non-professionnelle

Rémunération brute prise en compte à hauteur de 80 % de la rémunération associée à ces périodes

Exemple : Rémunération du salarié de 3 000 € bruts / mois

- Arrêt maladie de 4 mois sur la période d'acquisition et 8 mois de travail effectif
- Droit à congés payés : (4 X 2 jours ouvrables) et 8 (8 X 2,5 jours ouvrables) = 28 jours ouvrables
- Calcul de l'assiette pour le calcul de l'indemnité compensatrice de CP : $(8 \times 3\,000 \text{ €}) + (4 \times 3\,000 \text{ €} \times 0,8) = 33\,600 \text{ €} / 10 = 3\,360 \text{ €}$
- Valorisation d'un jour de CP : $3\,360 \text{ €} / 28 = 120 \text{ €}$

Valorisation de l'ICP en cas d'acquisition totale de CP sans période d'arrêt maladie : $(3\,000 \text{ €} \times 12) / 10 = 3\,600 \text{ €} / 30 = 120 \text{ €}$

En partenariat avec



Rétroactivité des nouvelles règles

Application rétroactive des règles



Rétroactivité des règles applicables depuis le 1^{er} décembre 2009



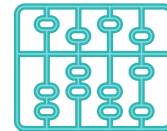
Règle d'acquisition au cours des périodes de maladie non-professionnelle



~~Suppression de la limite d'1 an en cas d'acquisition AT/MP~~



Obligation d'information



Délai de report de 15 mois

En partenariat avec

Application rétroactive des règles



Salarié présent

Gestion de la rétroactivité du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024

Compteur CP à la fin de chaque période d'acquisition

Compteur CP pris à la fin de chaque période d'acquisition < 24 jours

Compteur CP fin de période d'acquisition > 24 jours

Suspension du contrat ≥ 1 an

Suspension du contrat < 1 an

Période de report de 15 mois écoulée avant la reprise du salarié

Période de report de 15 mois non écoulée avant la reprise du salarié

Régularisation et information

Aucune régularisation

Forclusion 2 ans à compter du 24 avril 2024

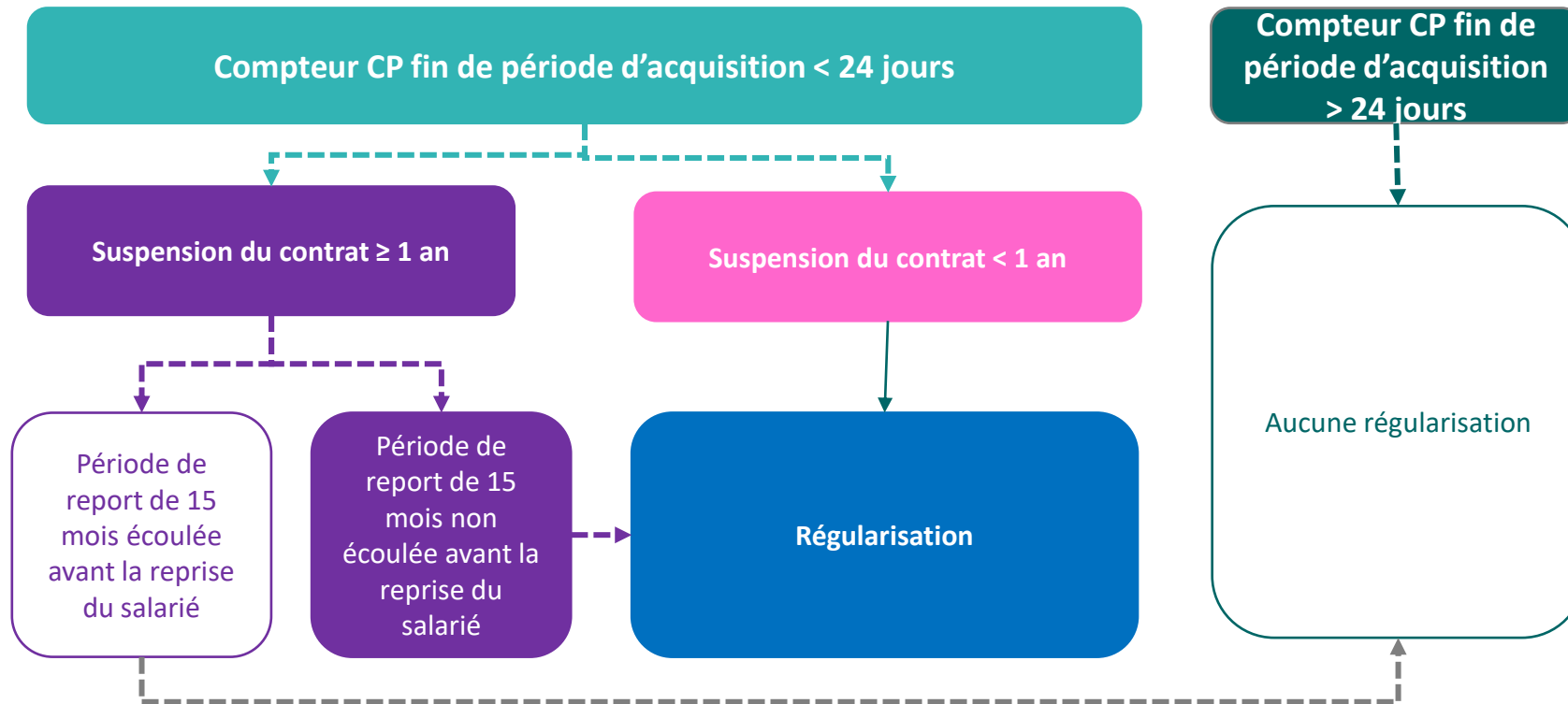
En partenariat avec

Application rétroactive des règles



Salarié sorti

Compteur CP à la fin de chaque période d'acquisition



Possibilité de demander le paiement d'une indemnité compensatrice de CP sur les 3 dernières années précédant la rupture du contrat de travail

En partenariat avec



En bref

- Suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche pour les contrats de professionnalisation
- Institution d'une franchise pour l'utilisation du CPF
- CUFPA et mandataires sociaux : mise à jour du jeu de questions- réponses de l'Urssaf
- Assiette de cotisations sociales des travailleurs indépendants : dividendes et abattement fiscal

Suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche pour les contrats de professionnalisation



Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024

Aide unique à l'apprentissage pour les employeurs de moins de 250 salariés

Aide exceptionnelle à l'apprentissage

Aide exceptionnelle pour un contrat de professionnalisation

Aide de 6 000 € au titre de la 1^{ère} année du contrat

Diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau Bac

Diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau Bac + 5

Aide pérenne

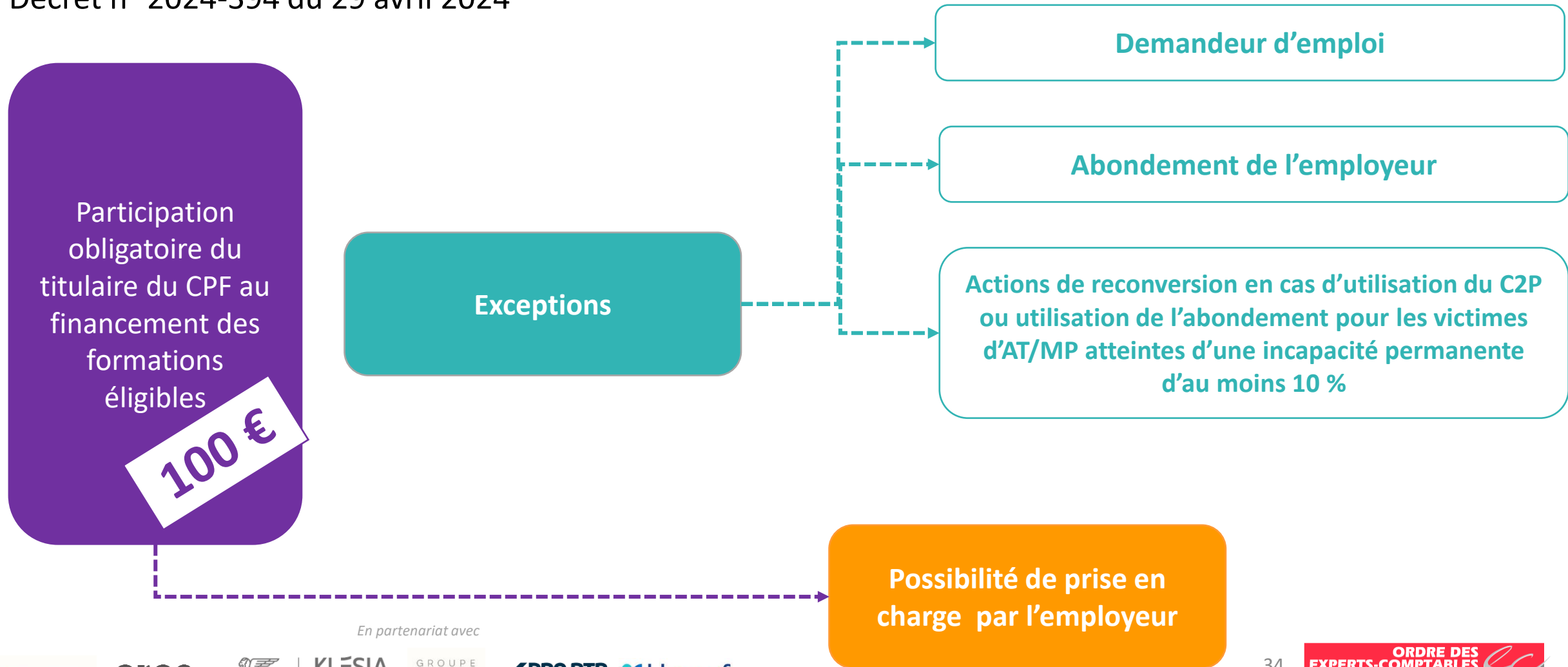
Jusqu'au 31 décembre 2024

Suppression à compter du 1^{er} mai 2024

En partenariat avec

Institution d'une franchise pour l'utilisation du CPF

Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024



En partenariat avec

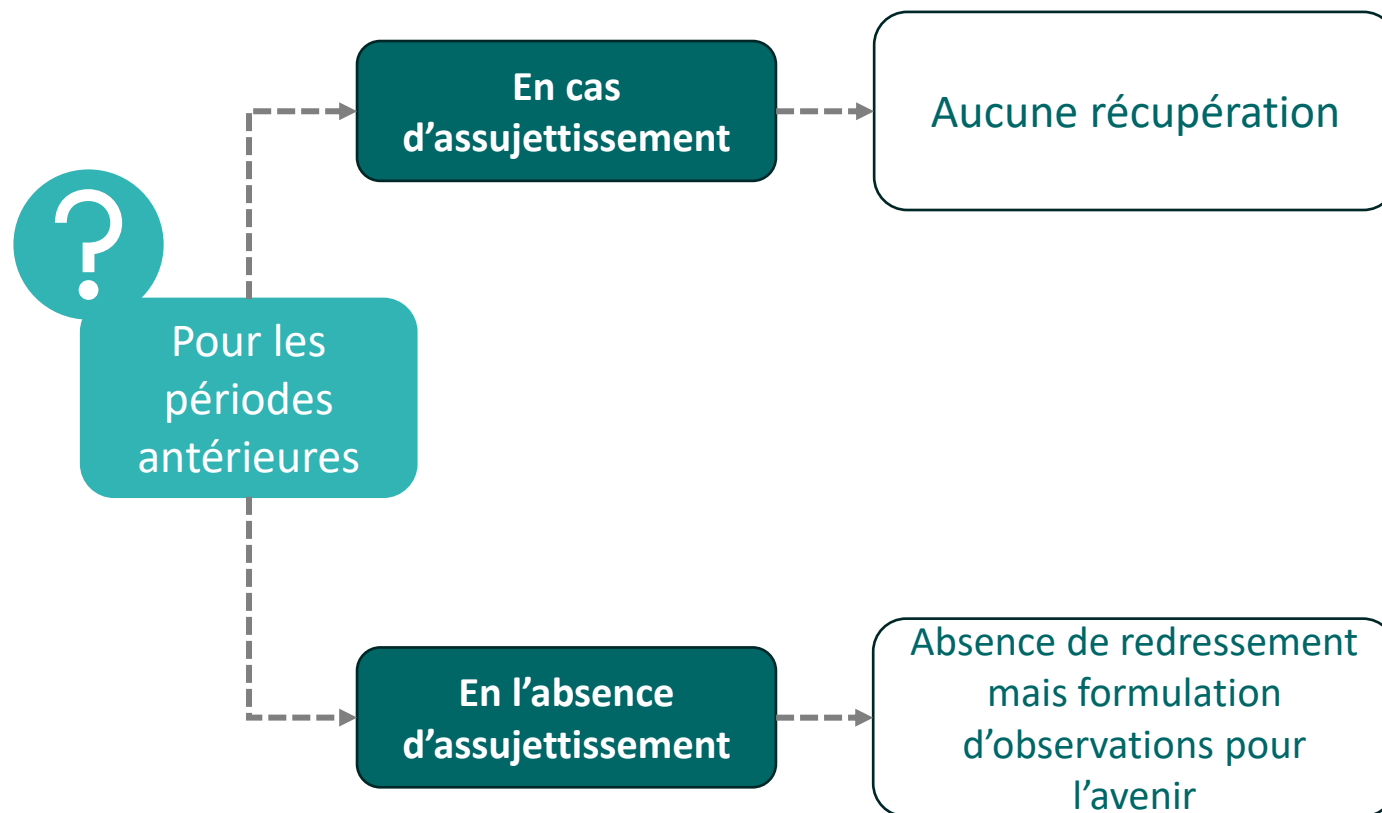


CUFPA et mandataires sociaux : mise à jour du jeu de questions- réponses de l'Urssaf

Urssaf - Foire aux questions : règles d'assujettissement

Prise en compte des rémunérations des mandataires sociaux assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale dans l'assiette de calcul de la CUFPA

Application dès la période d'emploi de mai 2024 (déclarée le 5 ou 15 juin 2024)

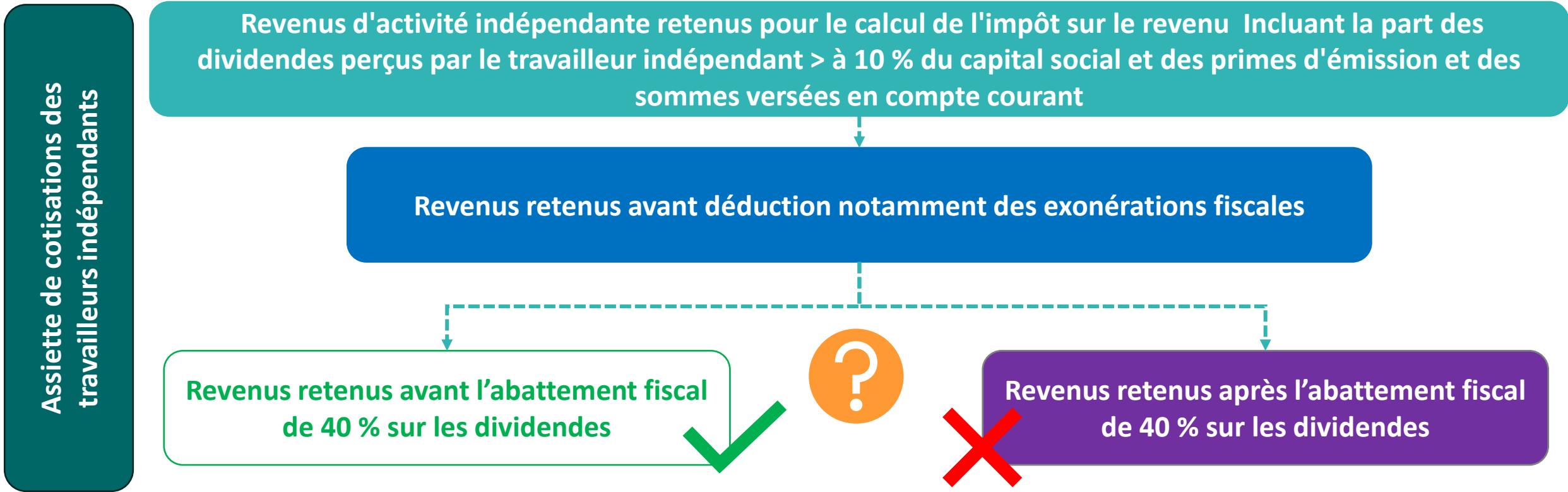


En partenariat avec

Assiette de cotisations sociales des travailleurs indépendants: dividendes et abattement fiscal



Cass. 2^e civ. 21 mars 2024, n° 22-11587



En partenariat avec



Intéressement, Participation, PPV ...
Quel dispositif privilégié dans une
entreprise de moins de 50 salariés ?



Vos intervenants eres.



Caroline Mounier,
Responsable Expertise Juridique et Patrimoniale, Eres



Eric Bidault,
Directeur Commercial Régional Nouvelle-Aquitaine, Eres
Chargé d'animation & de formation métiers de l'expertise-comptable



En partenariat avec

Sommaire



Point
Règlementaire

Boîte à outils

Quel dispositif
pour quelle
entreprise ?

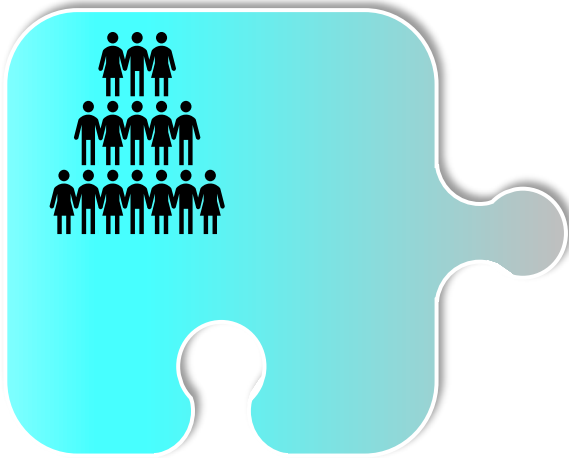
Conclusion



Le contenu visuel de cette présentation nécessite les explications verbales des animateurs. Merci de ne pas utiliser ou diffuser cette présentation sans l'accompagner des commentaires oraux correspondants pour éviter toute interprétation erronée.

En partenariat avec

1. Point Règlementaire



*Loi partage de la Valeur 29 novembre 2023
+ [projet] Décrets d'application*



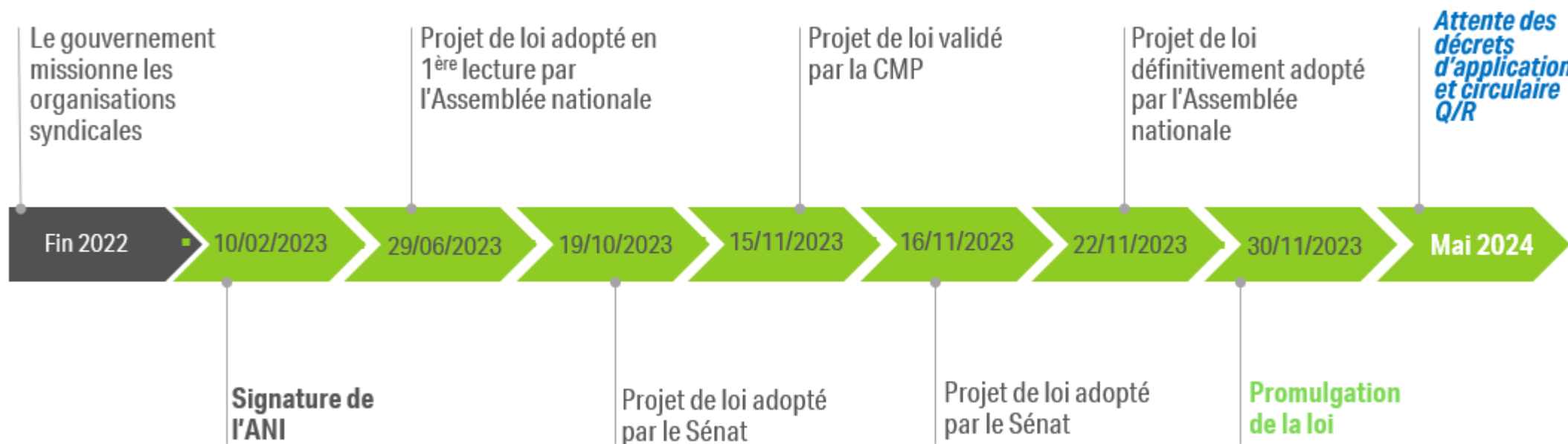
Boîte à outils

Le contenu visuel de cette présentation nécessite les explications verbales des animateurs. Merci de ne pas utiliser ou diffuser cette présentation sans l'accompagner des commentaires oraux correspondants pour éviter toute interprétation erronée.

En partenariat avec



Point règlementaire ...



En partenariat avec

Obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises ≥ 11 et < 50 salariés



Qui est concerné par la mesure ?

- ✓ Au moins 11 et moins de 50 salariés
- ✓ Non équipées d'un dispositif de partage de la valeur
- ✓ Bénéfice net fiscal* $> 1\%$ du CA pendant 3 ans consécutifs



Quel dispositif ?

- ✓ Au choix : participation (hors PEI), intéressement abondement sur un plan d'ES ou prime de partage de la valeur
- ✓ Conditions de mise en place habituelles
- ✓ Budget libre



A partir de quand ?

- ✓ Exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025

NB : Concerne également les entreprises de l'économie sociale et solidaire si leur résultat excédentaire est au moins égal à 1 % des recettes pendant 3 exercices consécutifs (intéressement, abondement ou PPV)



Appréciation du seuil des 11 salariés :

Moyenne de l'effectif au cours de chacun des mois de l'année précédente

En partenariat avec

Accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés : dérogation à la règle de l'équivalence des avantages



Avant la loi

Un accord de participation peut déroger à la formule légale si la formule assure aux salariés des **avantages au moins équivalents à ceux issus de la formule légale**

Formule dérogatoire \geq Formule légale



Après la parution de la loi

Un accord de participation volontaire peut déroger à la formule légale avec **un résultat supérieur ou inférieur**

Formule dérogatoire \leq ou \geq Formule légale

CONDITIONS

- Entreprises de moins de 50 salariés
- Mise en place par accord

A compter de la **promulgation de la loi**

En partenariat avec

Autres mesures ...



Suppression du délai de 3 ans supplémentaire pour mettre en place une participation lorsque l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement

- › Participation obligatoire dans les entreprises ≥ 50 salariés + seuil atteint pendant 5 années civiles consécutives
- › Les entreprises bénéficiant du délai de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la loi continuent à en bénéficier jusqu'au terme de l'accord

Possibilité de verser des avances périodiques sur intéressement/participation

- › Versement des avances après avoir recueilli l'autorisation du bénéficiaire
- › Détermination des conditions d'information des bénéficiaires par projet de décret

Possibilité de prévoir des rémunérations plancher et plafond pour la répartition de l'intéressement

Plan de partage de la valorisation : versement d'une prime basée sur l'évolution du prix de l'action

Augmentation du plafond de distribution des Actions Gratuites

En partenariat avec

[Projet] de décrets d'application



Les modalités de placement de la Prime de Partage de la Valeur

Les nouveaux de cas de déblocage anticipé sur le PEE

- Acquisition d'un véhicule électrique/hydrogène
- Situation de proche aidant
- Amélioration de la performance énergétique de la résidence principale

La liste des labels pour les nouveaux fonds Transition énergétique & ISR

Rehaussement des plafonds de versement unilatéral sur les plans d'épargne

Formalisme des avances périodiques sur intéressement/participation

Modalités de conclusion, de dépôt et d'information du Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise

Mesures hors Accord National Interprofessionnel (ANI)

En partenariat avec

[Projet] de décrets d'application



Rehaussement

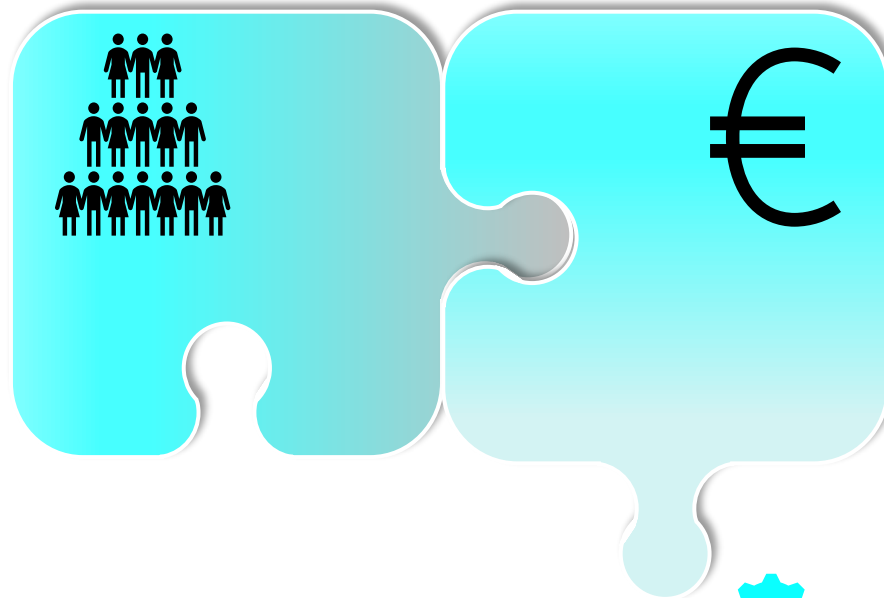
- Le plafond d'abondement unilatéral sur le PEE pour **l'acquisition d'actions** et sur le PERCO/PERECO passerait à 3.000 €, ou 6.000 € si l'entreprise a mis en place un accord de participation ou d'intéressement, ou un accord d'intéressement en cas de participation obligatoire (*alignement sur le plafond de la PPV*)
- Le plafond global d'abondement sur le PEE passerait à 16 % du PASS (contre 8 % auparavant) en cas d'abondement unilatéral de l'employeur

En partenariat avec

Sommaire



Point
Règlementaire



Boîte à outils



Les différents dispositifs

Le contenu visuel de cette présentation nécessite les explications verbales des animateurs. Merci de ne pas utiliser ou diffuser cette présentation sans l'accompagner des commentaires oraux correspondants pour éviter toute interprétation erronée.

En partenariat avec

La PPV



Que prévoit la loi ?

- Versement dans les plans d'épargne (compartiment 2) : **permet de déclencher l'abondement complémentaire**
- **Versement en cash par défaut**, la demande d'affectation doit être formulée dans les 15 jours à compter de la réception de la fiche distincte du bulletin de paie (projet de décret)
- 2 versements / an possible
- Prorogation des exonérations sous certaines conditions

NEW!

Date de versement	Du 01/07/2022 au 31/12/2023		Du 01/01/2024 au 31/12/2026		A partir du 01/01/2027
Effectifs entreprise	NA		< 50 salariés	≥ 50 salariés	NA
Rémunération bénéficiaire	< 3 SMIC	≥ 3 SMIC	< 3 SMIC	≥ 3 SMIC	NA
CSG/CRDS	Exonération CSG/CRDS	CSG/CRDS	Exonération de CSG/CRDS	CSG/CRDS	CSG/CRDS
Forfait social	NA	Forfait social (si au moins 250 salariés)	NA	Forfait social (si + de 250 salariés)	Forfait social (si au moins 250 salariés)
Impôt sur le revenu	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération d'IR lorsque la prime est versée à un bénéficiaire dont la rémunération est < à 3 SMIC • Exonération d'IR lorsque la prime est versée à un bénéficiaire dont la rémunération est ≥ à 3 SMIC si la prime est placée dans un plan d'épargne • Inclut dans le Revenu Fiscal de Référence (RFR) 				

En partenariat avec

La PPV : ce qu'elle fait et ce qu'elle ne fait pas !



Peut générer un syndrome de **l'avantage acquis**



Le **mandataire social est toujours exclu** du bénéfice de la PPV



La PPV **majore le Revenu Fiscal de Référence**

- Effet différé de perte potentielle de pouvoir d'achat pour toutes les prestations sociales dont le droit ou la valeur est fondée sur le RFR

PPV

Anciennement
« Prime Macron »
= répond à un besoin
de pouvoir d'achat



PPV & abondement sur plan d'épargne







- L'abondement est fléché sur les seuls bénéficiaires de la PPV : attention, le mandataire social en sera exclu!
- L'abondement renforce l'engagement sociétal de l'entreprise et sa marque employeur
- L'abondement est strictement lié au mode de répartition individuelle choisi pour la PPV

En partenariat avec

La PPV : ce qu'elle fait et ce qu'elle ne fait pas !











Donner du pouvoir d'achat immédiat

-  Rédaction simple
-  Pouvoir d'achat immédiat
-  Choisir comment répartir individuellement
-  Absence de transparence sur le déclenchement surtout si utilisation récurrente
-  Augmentation du RFR et baisse potentielle de pouvoir d'achat
-  Charge supplémentaire sur l'exercice









PPV solo

PPV vertueuse

-  Rédaction pluri-annuel (ou non) mais intégrant un critère de performance
-  Pouvoir d'achat immédiat ou épargne au choix du bénéficiaire
-  Choisir comment répartir individuellement
-  Transparence sur le déclenchement
-  Budget employeur anticipé
-  Renforce la marque employeur
-  Augmentation du RFR et baisse potentielle de pouvoir d'achat sur PPV, pas sur l'abondement
-  Déclenche l'abondement, critère RSE valorisant

PPV + Abondement

Relais du déclenchement d'Int. / Participation (I/P)

-  Rédaction simple – Utilisation ponctuelle de la PPV
-  Pouvoir d'achat immédiat ou épargne au choix du bénéficiaire
-  Répartition individuelle idem I/P
-  Transparence sur le déclenchement
-  Budget employeur anticipé
-  Renforce la marque employeur
-  Augmentation du RFR et baisse potentielle de pouvoir d'achat sur PPV, pas sur l'abondement
-  Déclenche l'abondement, critère RSE valorisant

PPV relais d'I ou P

Participation & intéressement



Participation

PEE obligatoire

- Partage du profit entre entreprise, salariés et actionnaires
- Formule légale ou dérogatoire si plus favorable
- Formule dérogatoire < 50s : **clause d'équivalence**
- Obligatoire dans entreprise ≥ salariés, qui fait des bénéfices
- Déductibilité fiscale entreprise sur l'exercice de versement

Plafond Collectif :
Formule **légale** ou **dérogatoire**

Intéressement

PEE recommandé

- Objectifs **aléatoires** et collectifs d'amélioration de performance et de rentabilité
- Défini pour max 5 exercices de calcul ou moins, renouvelable par tacite reconduction → attention au caractère **aléatoire**!
- Facultatif
- Déductibilité fiscale entreprise sur **exercice de calcul**

Plafond Collectif :
20 % de la rémunération brute globale

NEW!








Plafond individuel/accord : $\frac{3}{4}$ du PASS**, soit **34 776 €**
Possibilité de verser des avances périodiques sur intéressement/participation

En partenariat avec

Participation < 50 salariés










Accord volontaire à formule légale

-  Application obligatoire sur une durée déterminée/indéterminée
-  Mandataires sociaux bénéficiaires
-  Plafonds collectifs maximums liés aux résultats
-  Plafond individuel 75 % du PASS (prorata temporis)
-  Déclenche l'abondement, critère RSE valorisant
-  Estimation délicate du montant à distribuer (formule légale)
-  Salariés partis peuvent être bénéficiaires








Dépôt obligatoire

Régime volontaire à formule légale inclus dans un PEI

-  Décision unilatérale d'application sur N-1
-  Mandataires sociaux bénéficiaires
-  Plafonds collectifs maximums liés aux résultats
-  Plafond individuel 75 % du PASS (prorata temporis)
-  Déclenche l'abondement, critère RSE valorisant
-  Estimation délicate du montant à distribuer (formule légale)
-  Salariés partis peuvent être bénéficiaires

Pas de dépôt à réaliser

Accord volontaire à formule dérogatoire

-  Application sur 1 seul exercice, plusieurs ou durée indéterminée
-  Mandataires sociaux bénéficiaires
-  Plafonds collectifs maximums liés aux résultats
-  Plafond individuel 75 % du PASS (prorata temporis)
-  Déclenche l'abondement, critère RSE valorisant
-  Estimation facile du montant à distribuer – clause d'équivalence
-  Salariés partis peuvent être bénéficiaires

Dépôt obligatoire

En partenariat avec

Boîte à outils : la synthèse



Flux

Versements Volontaires & PPV (1)
Plafond annuel de 25 % de la rémunération (PEI exclusivement)

Participation (2)
Max **34 776 €**/personne en 2024

Intéressement (2)
Max **34 776 €**/personne en 2024

Abondement
3 709 € /personne en 2024

Abondement
7 418 €/personne en 2024

Stocks

PLAN EPARGNE INTERENTREPRISES (PEI) – Blocage 5 ans

PLAN EPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI) – Blocage retraite

(1) Sous réserve de la parution des décrets d'application de la loi ANI-PdIV non connus au jour de rédaction du présent support

(2) Perception immédiate possible, avec fiscalité

En partenariat avec

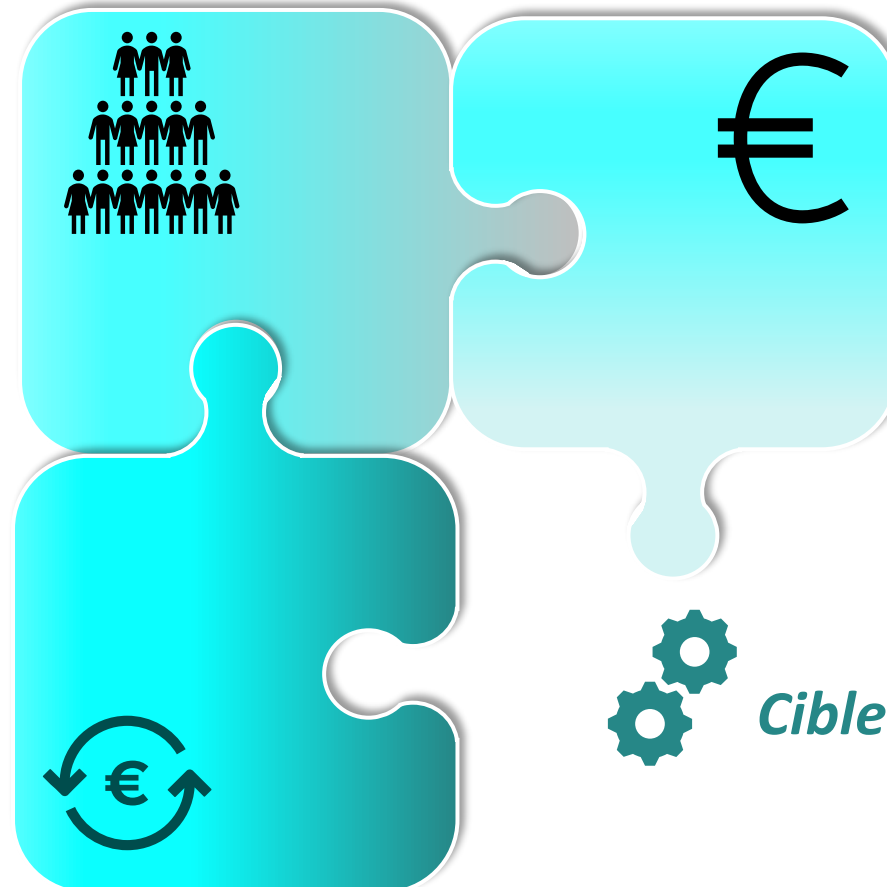
Sommaire



Point
Règlementaire

Boîte à outils

Quel dispositif
pour quelle
entreprise ?

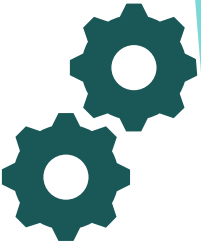


Cibler, analyser & proposer

Le contenu visuel de cette présentation nécessite les explications verbales des animateurs. Merci de ne pas utiliser ou diffuser cette présentation sans l'accompagner des commentaires oraux correspondants pour éviter toute interprétation erronée.

En partenariat avec

Les critères de ciblage ...



1. Quelles entreprises ?
*Entreprise commerciale
1 salarié mini, rentables
+ trésorerie*



Quel est le type d'entreprise (raison sociale) / d'activité professionnelle
Existe-t-il un salarié ni mandataire social ou assimilé (enquête France Travail) ni sous contrat aidé (alternant, apprenti, ...)
Le ratio **RCAI/effectif** est-il supérieur à **30K€** ? A défaut, les salaires progressent-ils ? Certaines primes de fin d'année/bilan sont-elles supérieures à 3.000 € par bénéficiaire ?

2. Les bénéficiaires



- Combien y-a-t-il de mandataires sociaux ?
- Combien y a-t-il de postes clés dans l'Entreprise ?
- Les mandataires sociaux sont-ils éligibles (diapo 16) ? S'ils ne le sont pas quand ou quelles conditions respecter ?
- Les obligations de représentation du personnel sont-elles respectées ?

3. Estimer l'enjeu
du partage du
profit ?



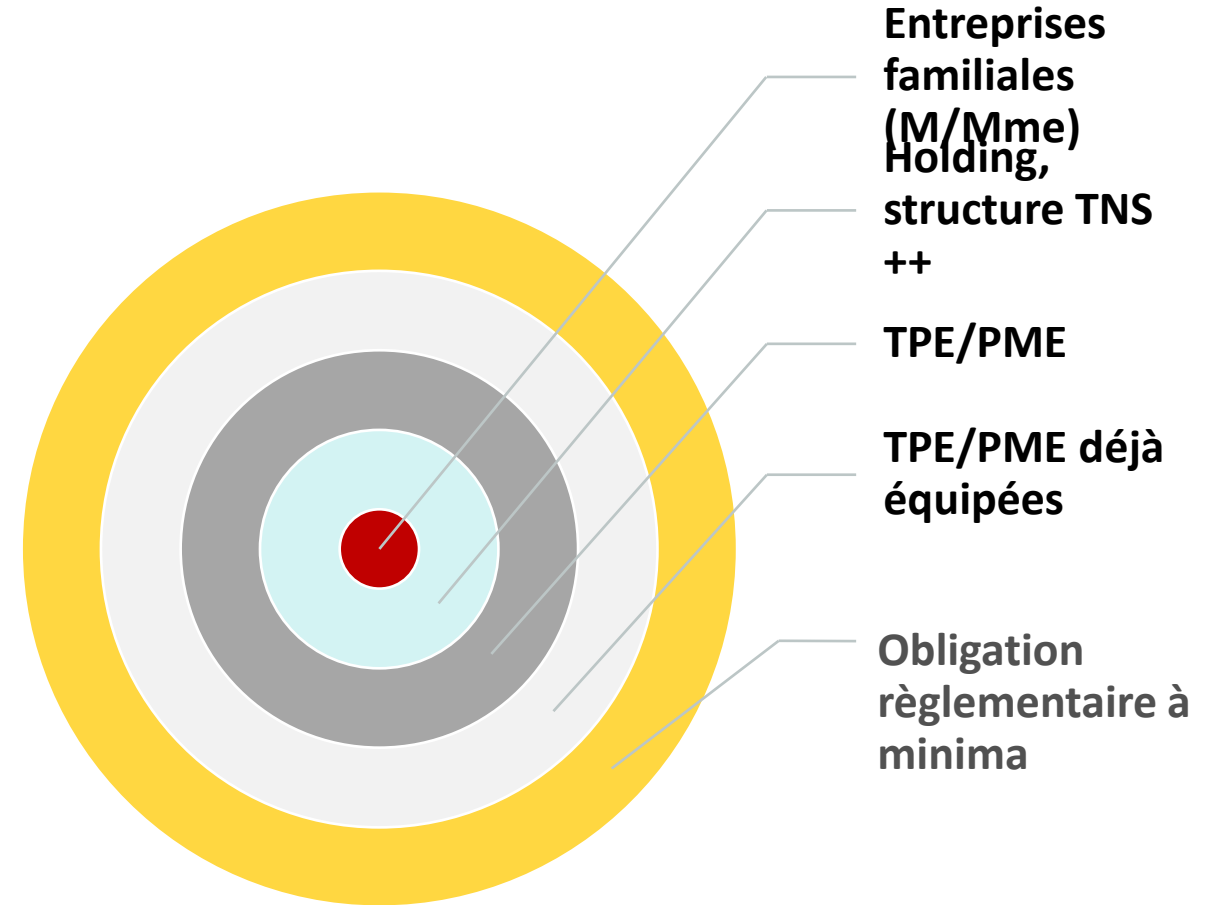
- Quel est le montant des primes issues d'un usage (avantage acquis) ?
- Quel est le turnover des salariés ? Des nouveaux recrutés ? A 12 mois, 24 mois, 36 mois ?
- Quelle est la variation du taux d'AT en % et en € sur les 3 derniers exercices fiscaux ?
- Existe-t-il **un enjeu économique, commercial, RSE** facilement quantifiable sur lequel les salariés peuvent agir ?

En partenariat avec

Cibles et dispositifs à préconiser



Cible	Outils
Entreprises familiales	Abondement + Intéressement + Participation + PPV
Structure TNS +++	Abondement + Intéressement [à défaut PPV]
Holding	Abondement + Participation + Intéressement (si 2/3 des effectifs des sociétés filles sont équipés)
TPE/PME	Abondement en priorité Intéressement [à défaut PPV]
TPE/PME déjà équipées	Audit des solutions existantes, évolution & transfert
Obligation réglementaire à minima	1 dispositif prévu par la loi (Abondement, Participation, Intéressement et/ou PPV)





Aller plus loin ... Analyser et proposer un scénario type

Le partage de la valeur **renforce** la marque employeur

Fédérer et animer les équipes

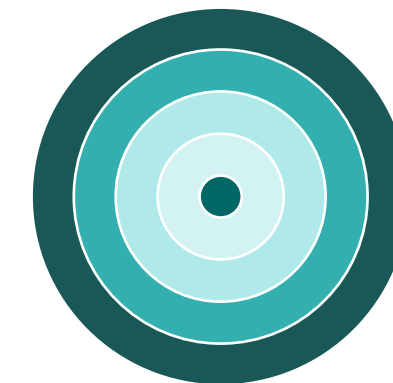
1

2

Se mettre en conformité

3

Distribuer une prime de partage de la valeur



Construire, déployer et appliquer votre dispositif

Les atouts de l'inter-professionnalité

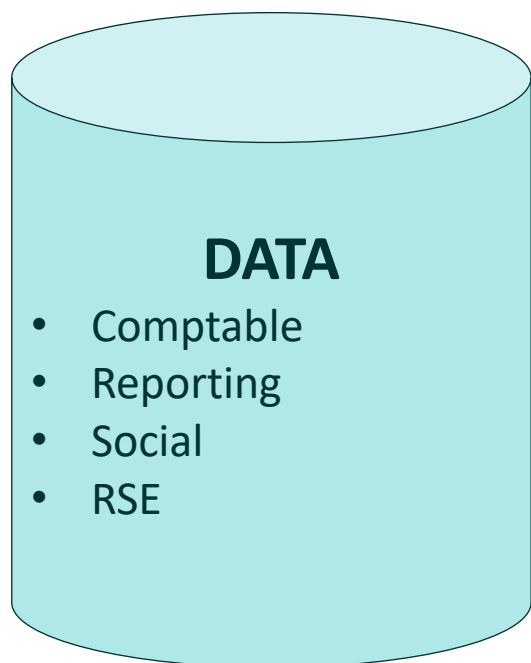
eres.

En partenariat avec



Aller plus loin ... Analyser et proposer

- Fédérer et animer les équipes ...



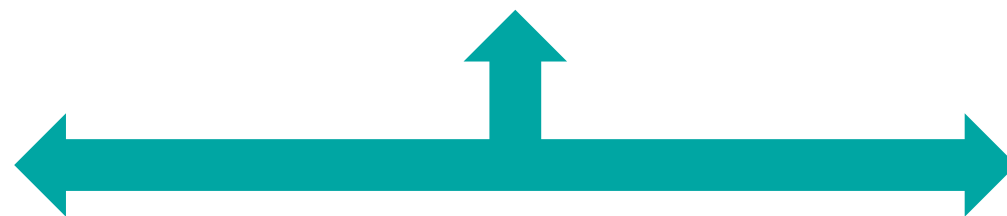
Critères financiers

- Maintien d'un taux de marge
- Objectif d'EBITDA
- Variation de CA
- Objectif ratio honoraires déclarés/facturés

Critères « Social & RSE » *Accord et/ou Supplément*

- € Turnover des nouveaux recrutés
- € Taux d'AT
- € Absentéisme
- € Bilan carbone
- € Consommation d'énergie fossile
- € Consommation d'eau
- € Qualité produits/services

Intéressement
[PPV par défaut] +
abondement

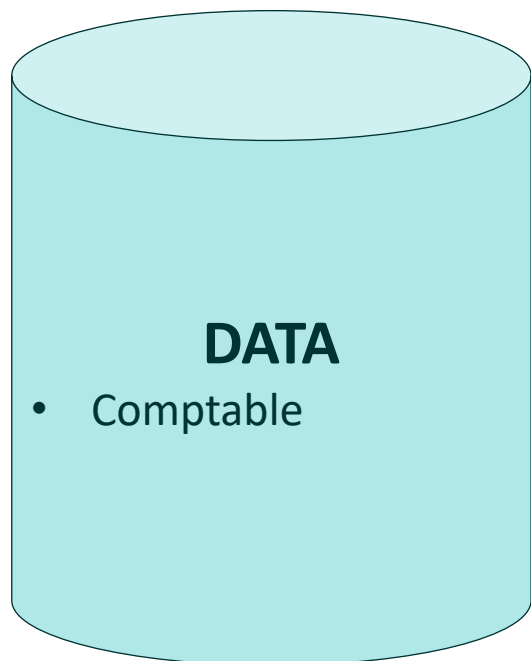


En partenariat avec



Aller plus loin ... Analyser et proposer

- Distribuer une prime partage de la valeur ...



Critères financiers

- Résultat (R.ex, RCAI, **RNC**)
- Plafond éventuel à x% du PASS ou x% MS
- Formule légale sur exercice N-1

Participation
[PPV par
défaut] +
abondement

Critères « Social & RSE » *Supplément*

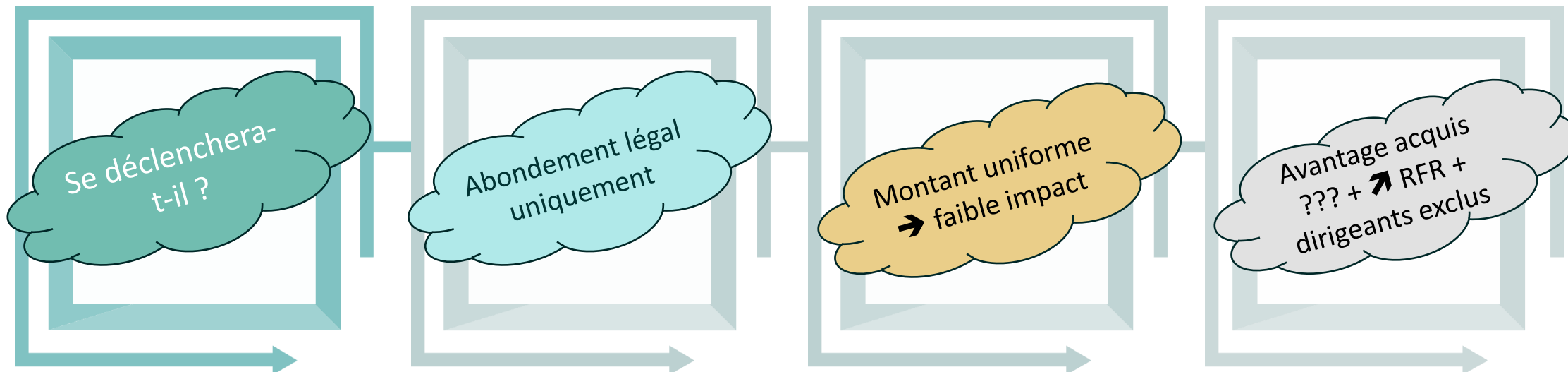
- € Turnover des nouveaux recrutés
- € Taux d'AT
- € Absentéisme
- € Bilan carbone
- € Consommation d'énergie fossile
- € Consommation d'eau
- € Qualité produits/services

En partenariat avec



Aller plus loin ... Analyser et proposer un scénario type

- Se mettre en conformité



Proposer un accord d'intéressement « ambitieux »

Proposer un plan d'épargne salariale sans **abondement complémentaire**

Proposer un **abondement unilatéral⁽¹⁾**

Proposer une PPV

Minimum

Budget « Partage de la valeur » Significatif

En partenariat avec

Sommaire



Point
Règlementaire

Boîte à outils

Quel dispositif
pour quelle
entreprise ?

Conclusion



Le contenu visuel de cette présentation nécessite les explications verbales des animateurs. Merci de ne pas utiliser ou diffuser cette présentation sans l'accompagner des commentaires oraux correspondants pour éviter toute interprétation erronée.

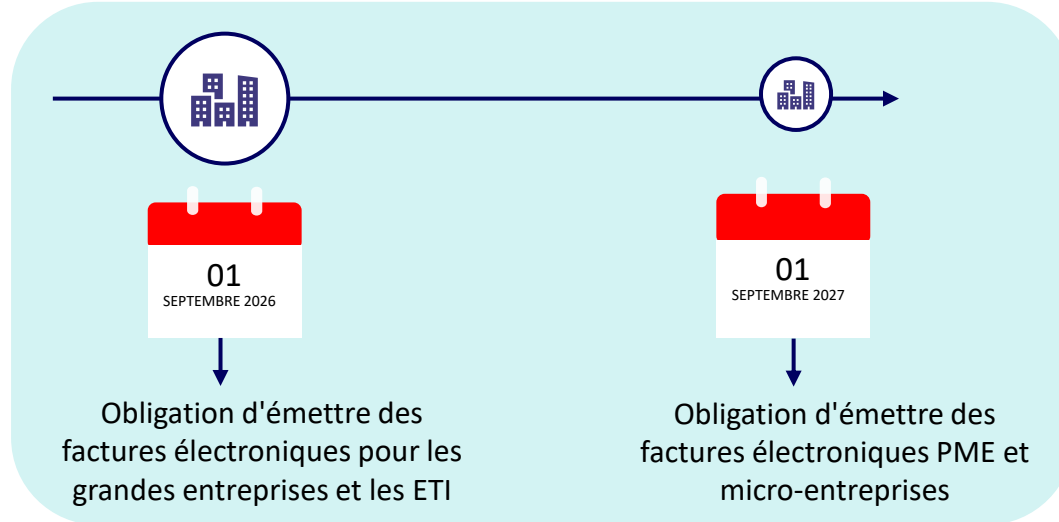
En partenariat avec

De la mesure au partage de la valeur ...

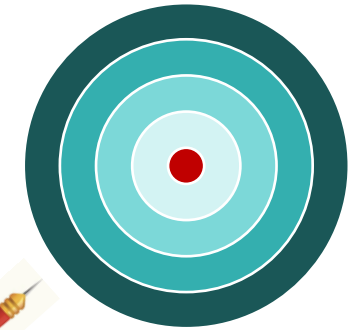


Mission de base
Bilan & CR
Liasse fiscale

Social
Paye & DSN



-30 % ?



Report maximum prévu 6 mois - source <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A15683>

Cibler

1 Data comptable,
social,
connaissance client

1

2 Analyser et
qualifier un
scénario
« type »

2

3 Accrocher le
client sur la
base du
scénario
« type »

3

4 Vendre la
mission &
facturer

4

Honoraires
+ 350 € à +
850 € par
client

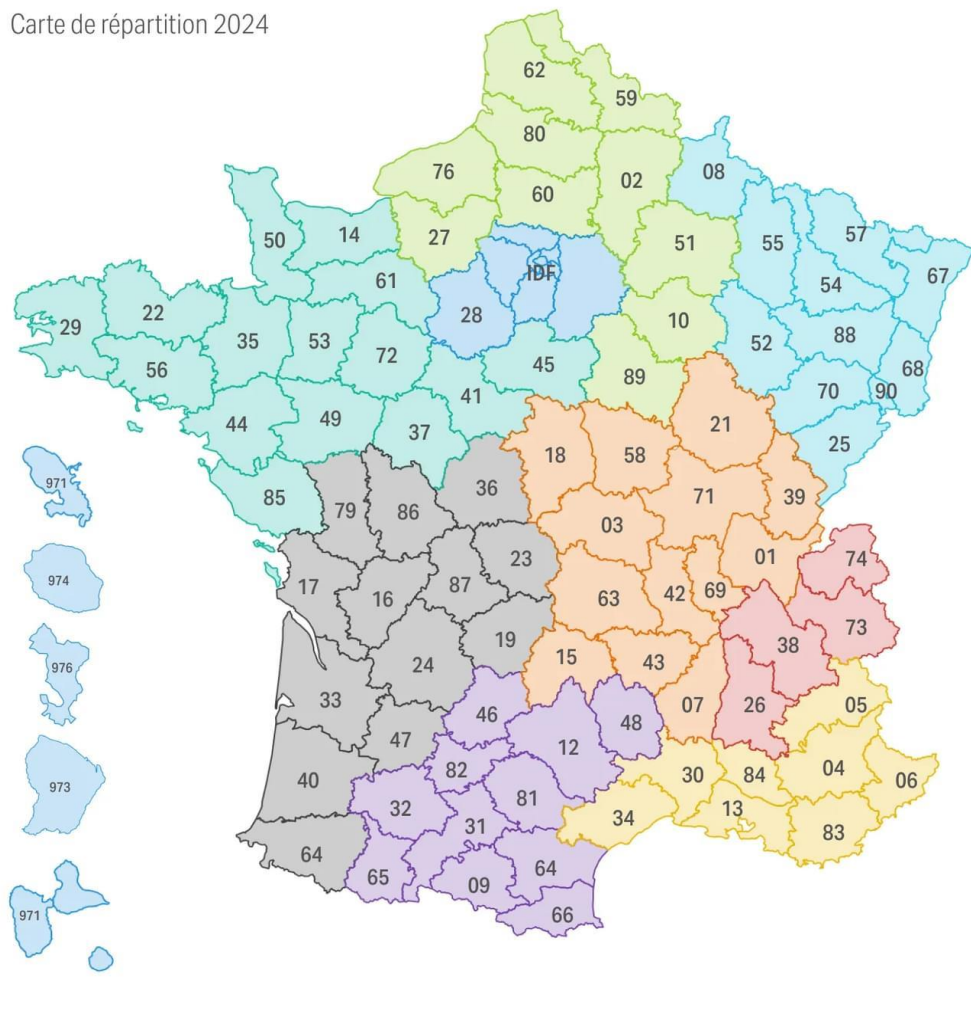


En partenariat avec





L'appui d'Eres aux membres du Club Social



Carte de répartition 2024



Vos contacts en solutions d'épargne entreprise

- | | | | |
|--|---|--|---|
|  | Bruno Lourenço - 06 26 56 58 54
bruno.lourenco@eres-group.com |  | Gautier Simonin - 06 08 96 21 70
gautier.simonin@eres-group.com |
|  | Laure Gheno - 07 87 27 03 39
laure.gheno@eres-group.com |  | Frédéric Amez - 07 85 35 40 60
frederic.amez@eres-group.com |
|  | Camille Tichet - 06 40 59 11 16
camille.tichet@eres-group.com |  | Emmanuelle Lafargue - 06 31 08 28 74
emmanuelle.lafargue@eres-group.com |
|  | Pamela Labaurie - 06 48 55 16 78
pamela.labaurie@eres-group.com |  | Nathalie Vial - 06 07 29 96 53
nathalie.vial@eres-group.com |
|  | Julien Dorelle - 06 98 12 04 13
julien.dorelle@eres-group.com |  | Hervé Duhamel - 06 88 91 09 38
herve.duhamel@eres-group.com |
|  | Isabella Scaglia - 06 77 76 50 59
isabella.scaglia@eres-group.com |  | Eric Bidault - 06 82 12 67 64
eric.bidault@eres-group.com |
|  | Benjamin Mesnard - 06 78 96 65 93
benjamin.mesnard@eres-group.com |  | Christel Buresi - 06 74 22 04 52
christel.buresi@eres-group.com |

contact-ec@eres-group.com



Suivez votre interlocuteur régional sur LinkedIn

eres.

En partenariat avec

L'appui d'Eres aux membres du Club Social



Outil 1 → Épisode 1 : Partage de la valeur ...
Support de formation Eres – Club social 2024

Outil 2 → Lettre de Mission Partage de la Valeur

Outil 3 → Eres PEI intégrant un accord de participation (art. L 3333-5 du Code du travail), Eres PER, Eres intéressement & Eres participation
Règlements & Accords dont la veille réglementaire est assurée par Eres

Outil 4 → Programme de formation **gratuite** Expert 2nd semestre 2024
Le programme du second semestre sera établi début octobre 2024
Des interventions en cabinet (formation intra) sont possibles sur demande auprès de votre interlocuteur régional

En partenariat avec



Merci de votre attention