



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Actualité sociale



23 septembre 2025



# Les intervenants



**Jérôme ARTZ**

Avocat associé



**Véronique ARGENTIN**  
(modératrice)

Directeur des études sociales CNOEC  
Responsable droit social, Infodoc-experts



**Annabel CORDELLIER**

Expert-comptable associée

# Sommaire



- Focus sur l'actualité jurisprudentielle relative aux arrêts maladie coïncidant sur une période de congés
- Actualité légale et réglementaire
- Actualité jurisprudentielle

3



# *Focus sur l'actualité jurisprudentielle relative aux arrêts maladie coïncidant sur une période de congés payés*

Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22732 et n° 23-14455

4



# Arrêt maladie et congés payés : Nouveautés

## Articulation congés payés et maladie

- Mise en demeure de la France par la Commission européenne



- Primauté de la 1<sup>ère</sup> cause de suspension du contrat de travail
- Absence d'impact d'un arrêt maladie au cours d'une période de congés

Non-conformité  
du droit français

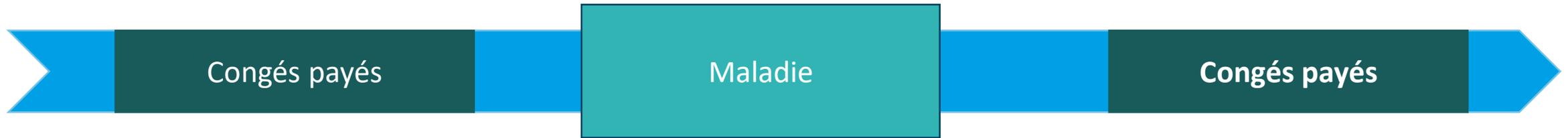
- Possibilité pour le salarié de récupérer ultérieurement les jours de congé annuel coïncidant avec un arrêt maladie



# Arrêt maladie et congés payés : Nouveautés

## Articulation congés payés et maladie

- Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22732
  - Revirement de jurisprudence par la Cour de cassation



6



**!! Report obligatoire des congés payés en cas de maladie au cours de la période !!**



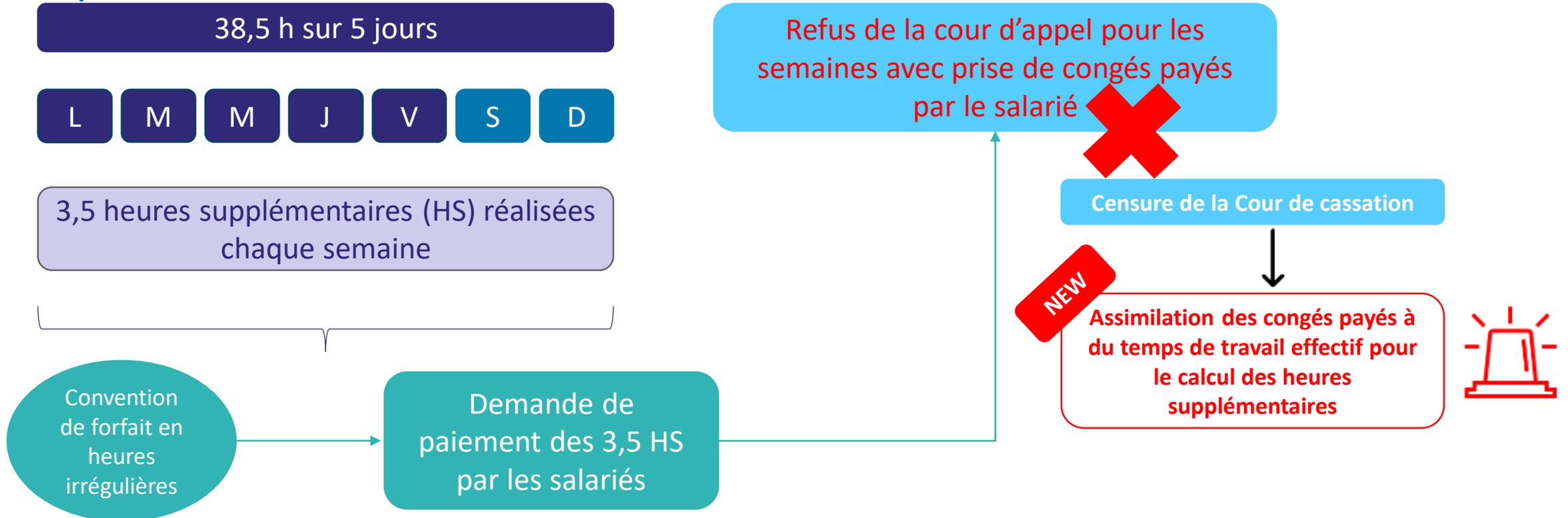
Prise de 17 jours de congés payés du 4 août au 24 août  
Arrêt maladie du 18 août au 21 août soit 4 jours  
Non-imputation sur le compteur congés payés du salarié



# Arrêt maladie et congés payés : Nouveautés

## Congés payés et durée du travail

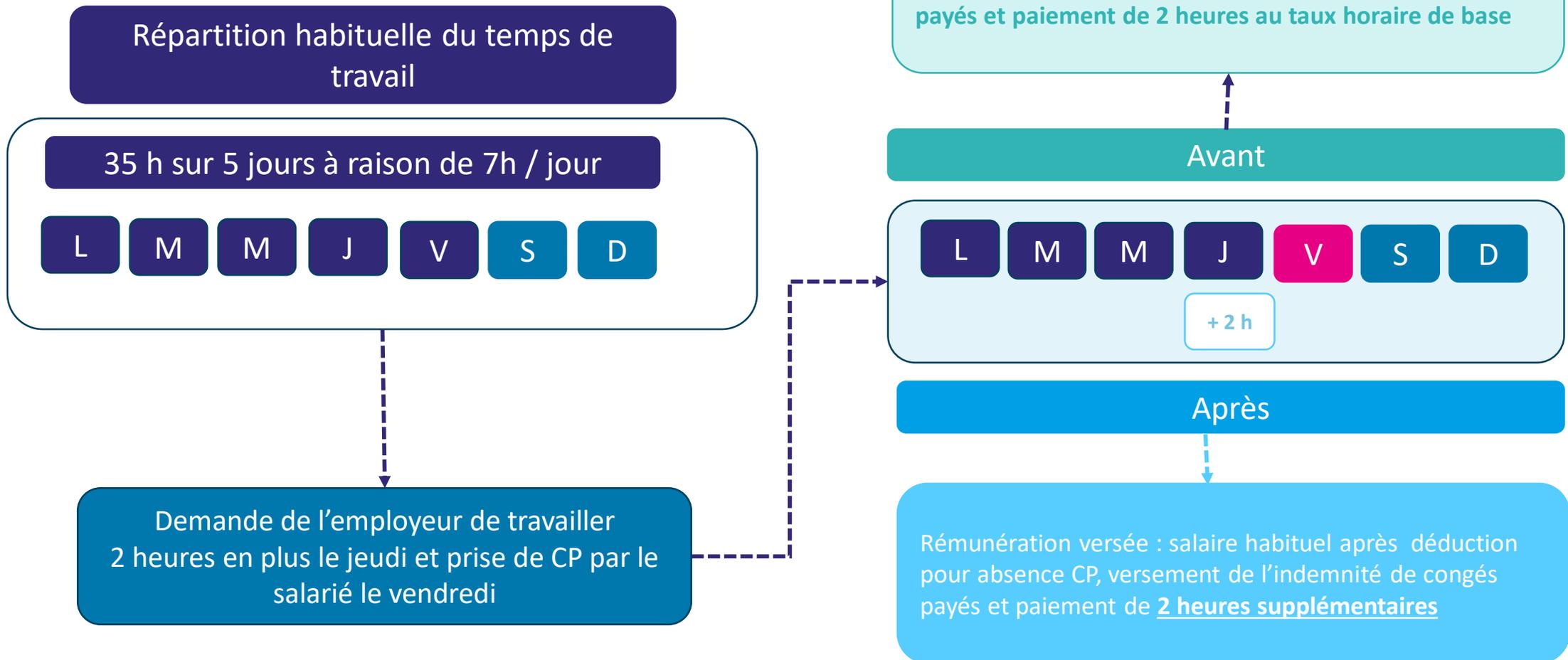
- Attention au décompte des heures supplémentaires : Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14455





# Arrêt maladie et congés payés : Nouveautés

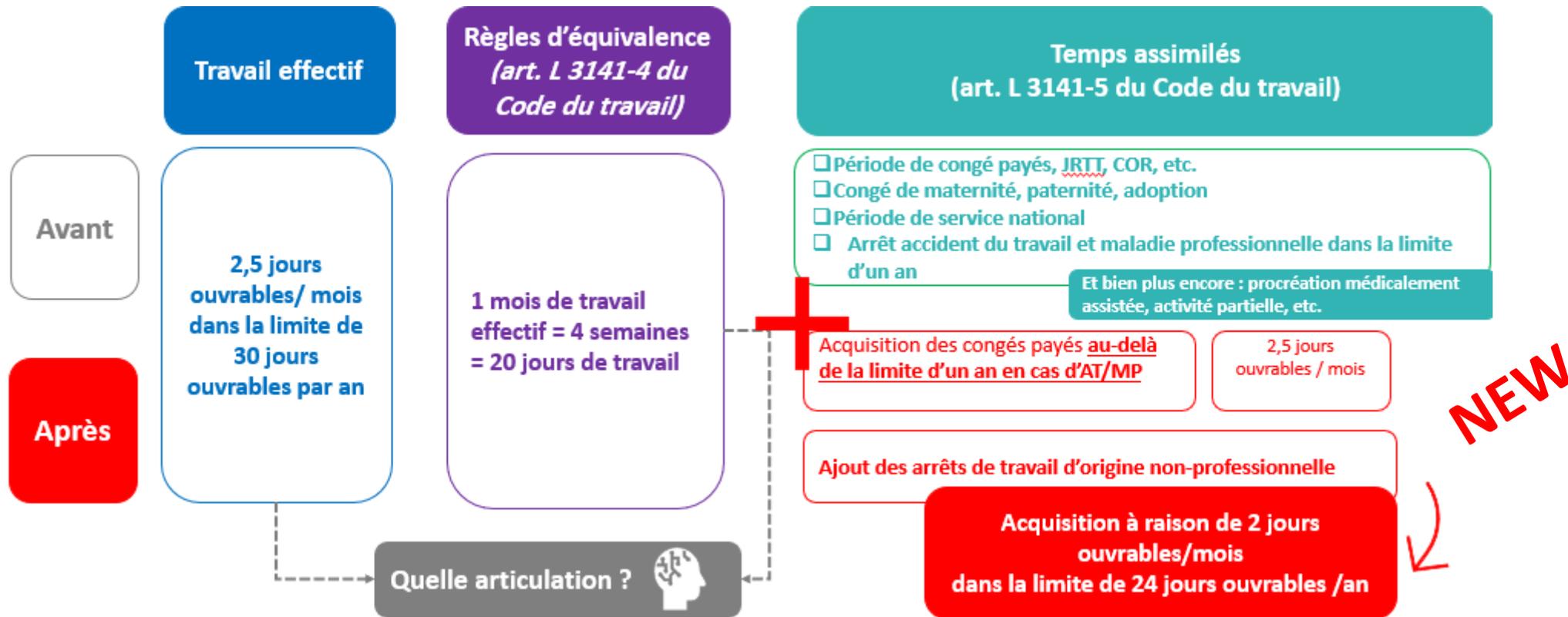
## Conséquences pratiques



# Retour sur la nouvelle législation CP Maladie du 24 avril 2024



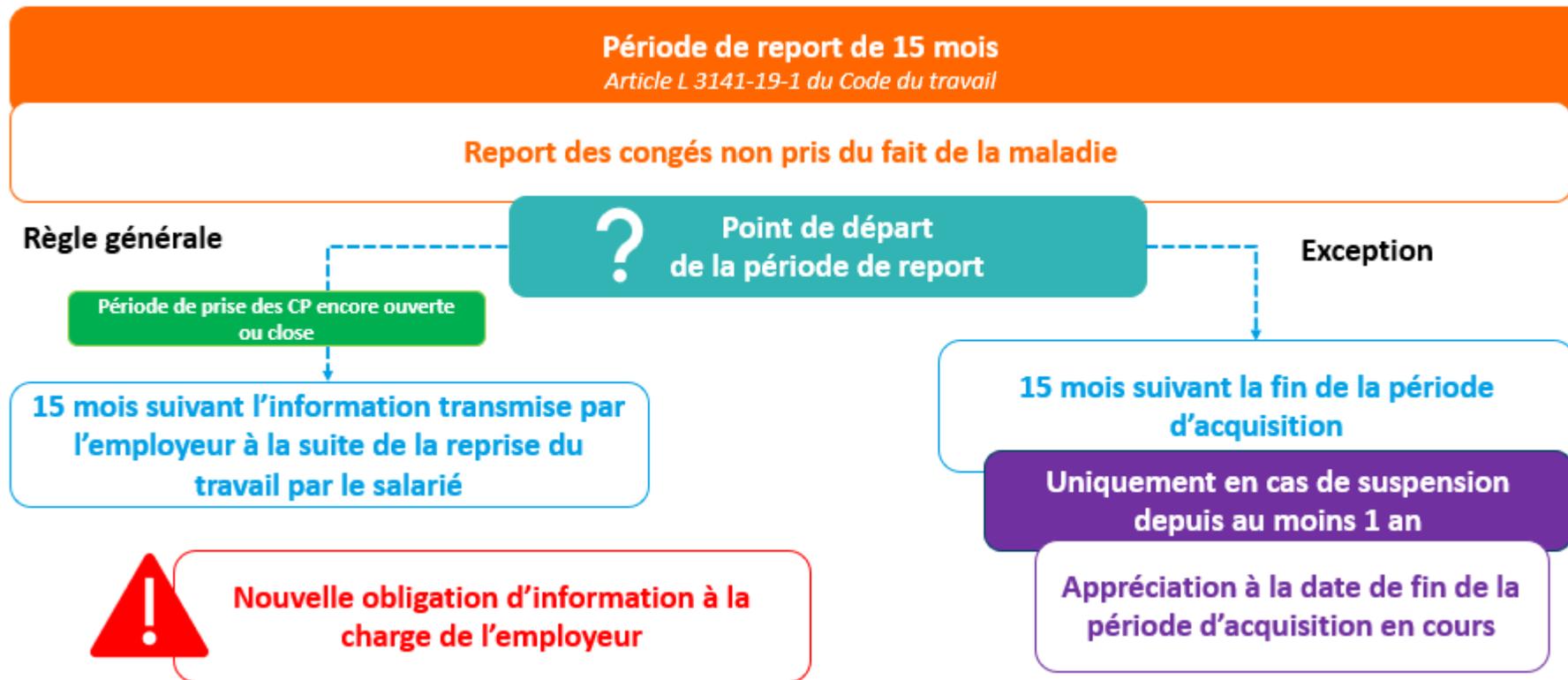
## Assimilation de la maladie à du temps de travail effectif



# Retour sur la nouvelle législation CP Maladie du 24 avril 2024



## Prise des congés payés – Institution d’une période de report limité

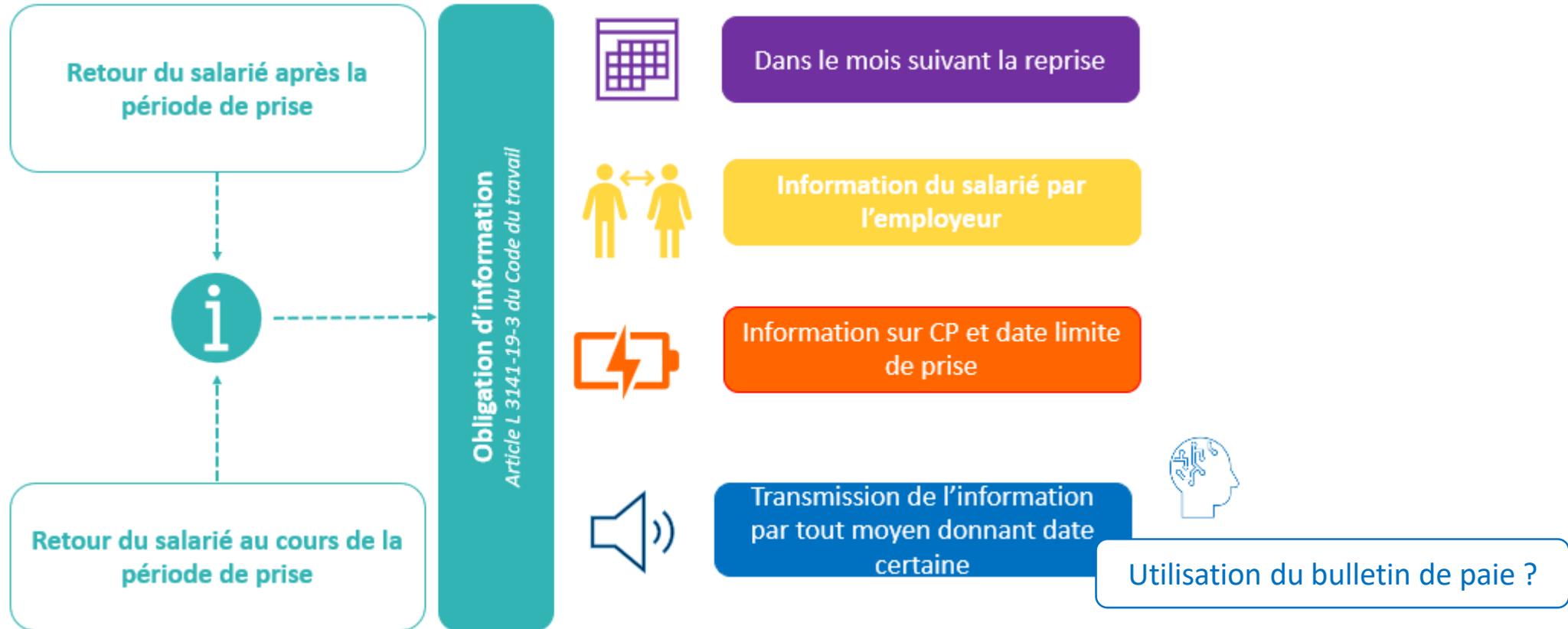


10

# Retour sur la nouvelle législation CP Maladie du 24 avril 2024



## Obligation d'information à la charge de l'employeur



11

# Retour sur la nouvelle législation CP Maladie du 24 avril 2024



## Application rétroactive des règles



Rétroactivité des règles applicables depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009



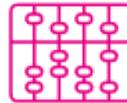
Règle d'acquisition au cours des périodes de maladie non-professionnelle



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



Obligation d'information



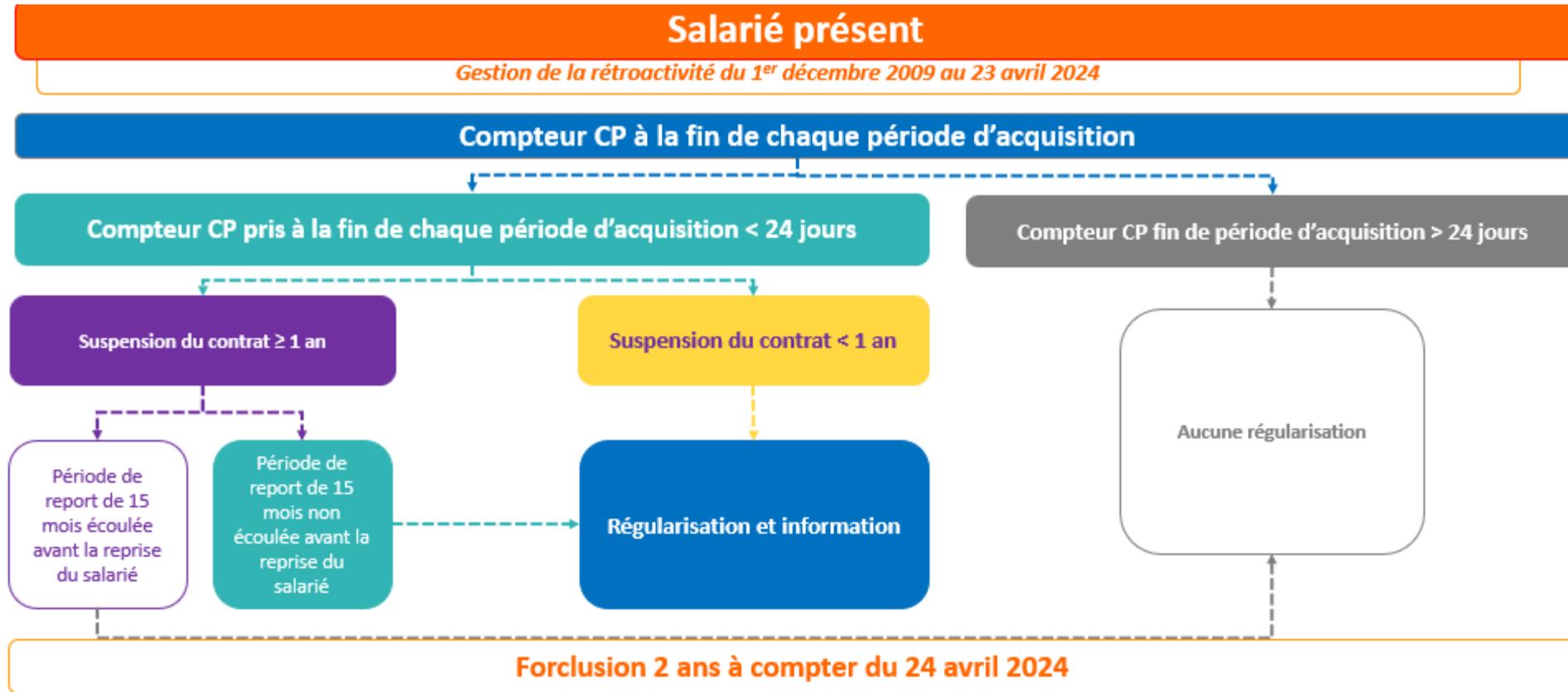
Délai de report de 15 mois

12

# Retour sur la nouvelle législation CP Maladie du 24 avril 2024



## Application rétroactive des règles

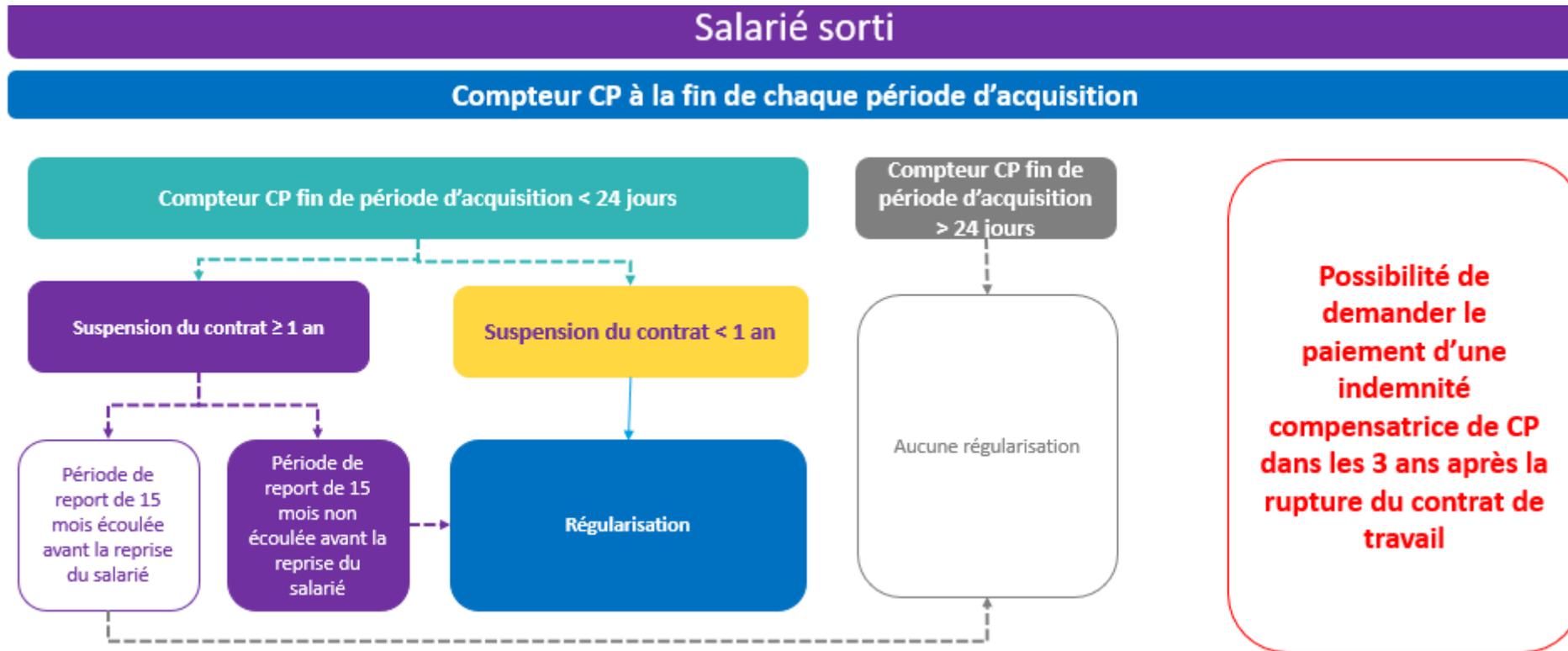


13

# Retour sur la nouvelle législation CP Maladie du 24 avril 2024



## Application rétroactive des règles

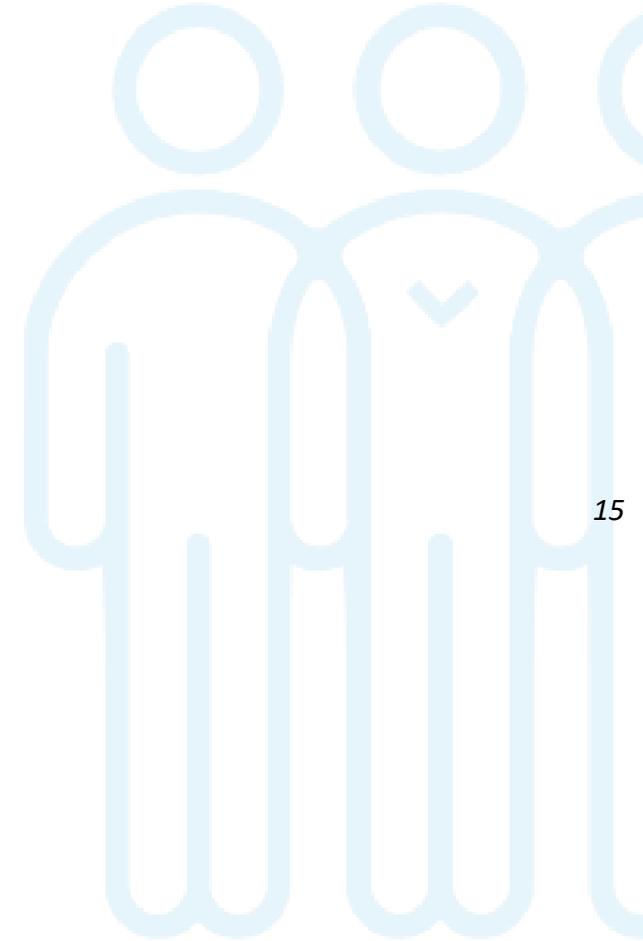


14



# Actualité légale et réglementaire

Juillet-Septembre 2025



15

En partenariat avec





LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Réduction générale de cotisations patronales

Décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025 relatif aux modalités d'applications de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social

# Réforme de la réduction générale de cotisations patronales 2026



LFSS 2025

2025

2026

Réduction générale des cotisations patronales

→  
*Limite : 1,6 SMIC*

Dispositif unique des allègements généraux sur les cotisations patronales  
**Limite : 3 SMIC**

Réduction taux de la cotisation d'allocations familiales (AF)

*Limite : 3,3 SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025*

✗

Réduction taux de la cotisation d'assurance maladie (AM)

*Limite : 2,25 SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025*

✗

Impact sur les coûts salariés des clients ?

# Réforme de la réduction générale de cotisations patronales 2026



Décret n° 2025-887  
du 4 septembre 2025

$$C = T_{\min} + \left( T_{\text{delta}} \times \left[ \left( \frac{1}{2} \right) \times \left( \frac{3 \times \text{Smic annuel}}{\text{Rémunération annuelle brute} - 1} \right)^P \right] \right)$$

Valeur en vigueur et non au 1<sup>er</sup> janvier

Incluant la PPV le cas échéant

$T_{\min} = 0,0200$  (garantie d'une exonération d'au moins 2 % jusqu'à 3 Smic)

$T_{\text{delta}} = 0,3773$  pour le FNAL à 0,10 % et 0,3813 pour le FNAL à 0,50 %

$P$  (coefficient de puissance) = 1,75 pour 2026  
(induisant une dégressivité moins linéaire de la réduction de cotisations pour les rémunérations approchant les 3 Smic)

Cotisations et contributions dues au titre  
des périodes d'activité courant à compter  
du 1<sup>er</sup> janvier 2026

18

# Réforme de la réduction générale de cotisations patronales 2026



2025			2026	
	Taux Janvier - Avril	Taux Mai - Décembre	Taux	
Cotisation assurance maladie	7 %		<b>13 %</b>	<b>+ 6%</b>
Cotisation d'assurance vieillesse de base plafonnée	8,55 %		8,55 %	
Cotisation d'assurance vieillesse de base déplafonnée	2,02 %		2,02 %	
Cotisations d'allocations familiales	3,45 %		<b>5,25 %</b>	<b>+ 1,80 %</b>
Cotisation AT/MP (part mutualisée)	0,46 %	0,50 %	<b>0,50 %</b>	
Contribution de solidarité pour l'autonomie	0,30 %		0,30 %	
Cotisation aux régimes de retraite complémentaire T1	6,01 %		6,01 %	
Cotisation aux régimes de retraite complémentaire T2	14,57 %		14,57 %	
Contribution d'assurance chômage	4,05 %	4,00 %	4,00 %	
Contribution Fnal	0,10 % (ou 0,50 %)		0,10 % (ou 0,50 %) Dans la limite du PSS	

19

# Réforme de la réduction générale de cotisations patronales 2026



Pourcentage de réduction sur les cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU			
	2025	2026	
Rémunération 1 SMIC	100,00 %	100,00 %	
Rémunération 1,1 SMIC	75,76 %	78,51 %	▬
Rémunération 1,2 SMIC	55,56 %	62,44 %	↗
Rémunération 1,3 SMIC	38,46 %	50,18 %	↗
Rémunération 1,4 SMIC	23,81 %	40,70 %	↗
Rémunération 1,5 SMIC	11,11 %	33,27 %	↗
Rémunération 1,6 SMIC	0,00 %	27,38 %	↗
Rémunération 2 SMIC	0,00 %	13,43 %	↗
Rémunération 2,5 SMIC	0,00 %	6,72 %	↗
Rémunération 3 SMIC	0,00 %	5,04 %	↗

20

# Réforme de la réduction générale de cotisations patronales 2026



Reste à charge cotisations comprises dans le champ d'application de la RGDU  
après application du nouveau coefficient sur 1 an – Base SMIC 2025

	2025	2026	Variation en €	Perte ou gain en % de la rémunération
Rémunération 1 SMIC	0,00	0,00	0,00	—
Rémunération 1,1 SMIC	1 841,20	2 030,62	189,42	↗ + 0,80 %
Rémunération 1,2 SMIC	3 682,40	3 872,24	189,84	↗ + 0,73 %
Rémunération 1,3 SMIC	5 523,60	5 563,21	39,61	↗ + 0,14 %
Rémunération 1,4 SMIC	7 364,80	7 131,66	-233,14	↘ - 0,77 %
Rémunération 1,5 SMIC	9 206,00	8 598,74	-607,26	↘ - 1,87 %
Rémunération 1,6 SMIC	11 047,20	9 980,63	-1 066,57	↘ - 3,08 %
Rémunération 2 SMIC	13 809,00	14 873,55	1 064,55	↗ + 2,47 %
Rémunération 2,5 SMIC	20 498,23	20 025,64	-472,59	↘ - 0,87 %
Rémunération 2,99 SMIC	24 521,75	24 392,45	-129,30	↘ - 0,20 %

21



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Embauche de salariés étrangers

Arrêté du 29 août 2025



# Cartes séjour Talent



## Arrêté du 29 août 2025

- Nouveau montant du salaire brut moyen annuel de référence
  - 39 582 € bruts
  - Pour la délivrance de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention :
    - Talent salarié qualifié
    - Talent carte bleue européenne

23

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Identification nécessaire de la nationalité du salarié

Ressortissants communautaires, de l'espace économique européen et de la Suisse

- Liberté de circulation des travailleurs
- Aucun titre de travail requis

Ressortissants des pays tiers

- Détention obligatoire d'un titre de travail
- Restriction possible (activité exercée, périmètre géographique)

Ressortissants britanniques

- Régime transitoire
- Distinction en fonction de l'établissement en France avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2021

Régimes spécifiques (conventions bilatérales)

- Algérie - Tunisie
- Andorre - Monaco
- Saint Marin

24

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Activité salariée en France

### Titres de séjour autorisant le travail

- Carte de résident
- Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « vie privée et familiale »
- Carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »
- Carte de séjour pluriannuelle « salarié détaché ICT » ou « salarié détaché mobile ICT »
- Activité ≤ 3 mois (colloque, manifestation culturelle ou sportive, salons, enseignements...)

### Titre de travail

- Carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » ou visa long séjour
- Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « salarié » ou visa long séjour
- Carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier »
- Autorisation provisoire de travail

25

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Cas particuliers

- Etudiants étrangers
  - Possibilité d'avoir une activité accessoire sans avoir à solliciter une autorisation de travail
  - Dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail soit 964 heures
- Demandeurs d'asile
  - Possibilité de travail sur la base de l'attestation délivrée au demandeur d'asile si l'administration n'a pas statué pour des raisons non imputables au demandeur dans les 6 mois de la demande
- Titulaires d'un récépissé de première demande ou de renouvellement
- Ressortissants britanniques
- Ressortissants ukrainiens

26

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Vérification de l'autorisation de travail



27



Pour les étudiants étrangers, il s'agit d'une déclaration nominative par tout moyen permettant de donner date certaine à la réception de la déclaration

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Sanctions encourues en l'absence d'une autorisation de travail



Sanctions du travail illégal



5 ans de prison et 15 000 €  
d'amende  
(75 000 € pour les personnes  
morales)



Rupture du contrat de salarié  
dépourvu de titre en cours de  
validité



Assimilation à un salarié  
régulièrement employé pour la  
les droits liés à la période  
d'emploi. Régime spécifique de  
rupture

28

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Rupture du contrat de travail

### › Assimilé, à compter de la date d'embauche, à un salarié régulièrement engagé

- Ancienneté
- Durée du travail

### › Paiement du salaire pendant la période d'emploi illicite

### › Indemnité forfaitaire de **3 mois de salaires**

- Peu importe l'ancienneté du salarié



### › Si plus favorable

- Indemnité de licenciement
- Indemnité compensatrice de préavis

29

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Peines complémentaires pour les personnes physiques

- Interdiction pendant 5 ans au plus de l'activité professionnelle concernée
- Exclusion des marchés publics pour 5 ans au plus
- Confiscation des biens ayant servi à commettre l'infraction
- Publicité de la décision
- Interdiction des droits civiques, civils et de la famille

30

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Taxe OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration)

- Contribution due par les employeurs qui recrutent
  - Un salarié étranger non ressortissant de l'Union européenne
  - Pour un contrat d'au moins 3 mois
- **A payer annuellement à terme échu à la DGFIP**
  - Pour les embauches effectuées au cours d'une année
  - Déclarée et payée à l'appui de la déclaration de TVA de l'année suivante (ou immédiatement en cas de cessation d'activité)
  - Selon un barème qui varie en fonction de la durée du contrat et du salaire mensuel brut versé

31

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Présentation de la Taxe OFII sur la déclaration de TVA

DETERMINATION DU MONTANT A PAYER ET/OU DES CREDITS DE TVA ET/OU DE TIC							
26	Remboursement de crédit demandé sur formulaire n° 3519	8002		X5	Crédit de TIC (Accise sur les énergies) imputé sur la TVA (report de la ligne X4)	8103	
AA	Crédit de TVA transféré à la société tête de groupe sur la déclaration récapitulative 3310CA3G	8005		28	TVA nette due	8901	9 493
27	Crédit à reporter (ligne 25 - ligne 26) (Cette somme est à reporter ligne 22 de la prochaine déclaration)	8003		29	Taxes assimilées calculées sur annexe n° 3310 A-SD	9979	1 430
Y5	Remboursement de reliquat de TIC (Accise sur les énergies) demandé (report de la ligne Y4)	8113		Z5	Total de TIC (Accise sur les énergies) dû (report de la ligne Z4)	8123	
Y6	Crédit de TIC (Accise sur les énergies) transféré à la société tête de groupe sur la déclaration récapitulative 3310-CA3G (report de la ligne Y4)	8114		AB	Total à payer acquitté par la société tête de groupe sur la 3310CA3G (lignes 28 + 29 + Z5)	9991	
<b>Attention ! Une situation de TVA créditrice (ligne 25 servie) ne dispense pas du paiement des taxes assimilées déclarées ligne 29 et des TIC (Accise sur les énergies) déclarées ligne Z5.</b>				32	<b>Total à payer (lignes 28 + 29 + Z5 - AB)</b> (N'oubliez pas de joindre le règlement correspondant)	9992	10 923

50U	- à titre gratuit				4333	
	Taxe sur les services de contenus audiovisuels à la demande (CIBS, art. L453-25) (ex- CGI, art 1609 sexdecies B)					
59	- au taux de 5,15 %			Base imposable	4229	
60	- au taux de 15 %				4228	
	Taxe sur la publicité diffusée au moyen de services de contenus audiovisuels à la demande (CIBS, art. L454-16) (ex- CGI, art 1609 sexdecies B)					
60A	- au taux de 5,15 %			Base imposable	4298	
60B	- au taux de 15 %				4299	
61	Taxe due par les employeurs de main-d'œuvre étrangère (L. 436-10 du CESEDA)				4314	1 430

32

# Rappel du process de l'embauche d'un salarié étranger



## Barème taxe OFII

### Contrat de travail supérieur à 3 mois et inférieur à 12 mois [↗](#)

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire	
Montant du salaire mensuel brut	Montant de la taxe
Inférieur ou égal à 1.801,80 € (Smic)	74 €
Entre 1.801,80 € et 2.702,70 €	210 €
Supérieur à 2.702,70 €	300 €

Mise à jour du 1<sup>er</sup> novembre 2024

### Contrat de travail supérieur à 12 mois [↗](#)

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire	
Montant du salaire	Montant de la taxe
Inférieur à 4.504,50 €	55 % du salaire mensuel brut
Supérieur ou égal à 4.504,50 €	2.477,48 €

Mise à jour du 1<sup>er</sup> novembre 2024

33



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Bonus-malus cotisations chômage

Circulaire Unedic 2025-09 du 28 août 2025



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social

# Bonus-malus cotisations chômage



**Les nouveaux taux modulés ont été notifiés pour la période  
1<sup>er</sup> septembre 2025 – 28 février 2026**

- Pour rappel, cela concerne
  - Les employeurs de 11 salariés et plus
  - De certains secteurs d'activité
- Et cela consiste à moduler le taux de cotisation patronale d'assurance chômage
  - À la hausse (plafond de 5 %) ou à la baisse (plancher de 2,95 %) au lieu du taux de 4 %
  - En fonction du rapport entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de son secteur

35

# Bonus-malus cotisations chômage



## Taux de séparation médians observés

Secteur d'activité	Taux de séparation médian (1er juillet 2024 - 30 juin 2025)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	189,82
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	57,52
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,33
Hébergement et restauration	67,59
Transports et entreposage	47,77
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	87,18
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	93,93

36



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Retraite progressive

Décret 2025-681 du 15 juillet 2025



# Retraite progressive



## Le décret abaisse à 60 ans l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive

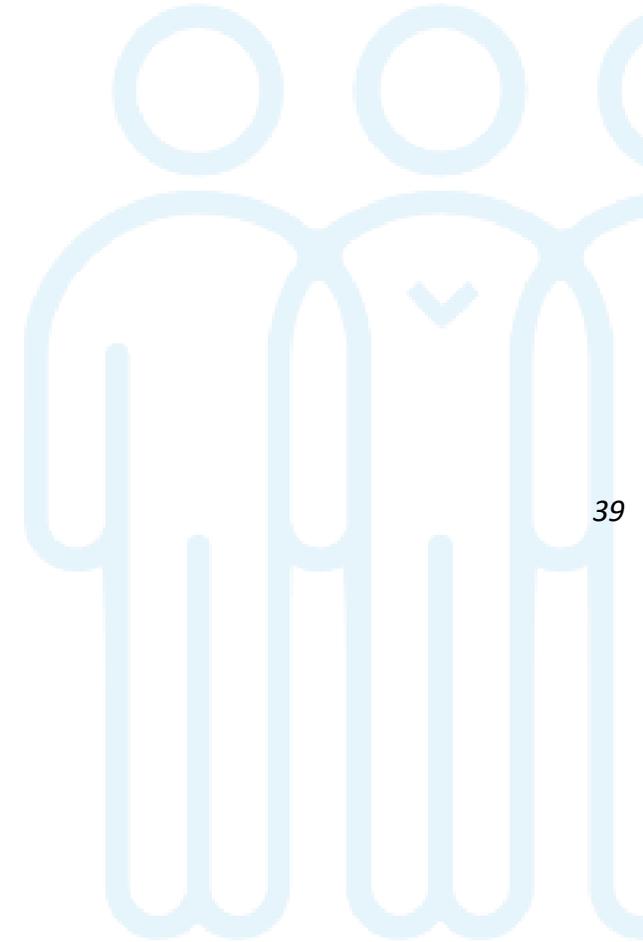
- Pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025
- Pour rappel, ce dispositif permet d'aménager la fin de carrière
  - En percevant une partie de leur retraite tout en travaillant à temps partiel ou, réduit s'il s'agit d'un forfait jours ou, avec une baisse de revenus s'il s'agit d'un mandataire social assimilé salarié
  - L'assuré et son employeur continuent à cotiser au titre de son activité ou avec l'accord de l'employeur, sur la base du salaire à temps plein, de sorte que lorsque l'assuré demandera sa retraite définitive, le montant de la sa retraite sera recalculé
- Indépendamment de l'âge, il faut toujours avoir 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes tous régimes de retraite de base obligatoires confondus (soit 37,5 ans)

38



# Actualité jurisprudentielle

Juillet-Septembre 2025



39

# Transfert conventionnel, qui est redevable en cas de litige ultérieur ?



## Cass. soc. 2 juillet 2025, n° 23-20428

- Lorsque le salarié est repris par l'entreprise entrante, en application de dispositions conventionnelles qui ne prévoient pas que le nouvel employeur est tenu des obligations qui incombaient à l'ancien employeur au moment de la reprise du personnel, **le salarié peut demander à l'entreprise sortante**, en application de l'article L. 3245-1 du code travail, le paiement des heures supplémentaires réalisées au cours des trois années précédant la reprise du contrat de travail par l'entreprise entrante.
  - Secteurs concernés : sécurité, propreté, déchets
- Alors qu'en application de l'article L 1224-1 Code du travail, le salarié peut se retourner contre son ancien ou son nouvel employeur

40

# Redressement Urssaf et recevabilité nouvelles preuves



## Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 4 septembre 2025, n° 22-17437

- Un cotisant ne peut pas produire une nouvelle pièce après la clôture du contrôle Urssaf
  - La Cour de cassation opère une distinction entre :
    - Les pièces expressément demandées par l'Urssaf pendant le contrôle ou la phase contradictoire
      - › Qui ne pourraient plus être produites après cette phase
    - Et les autres
      - › Qui pourraient toujours être produites devant les juridictions

41



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Temps de questions réponses





LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Restez avec nous pour la suite de votre webinar !



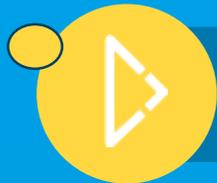
Le temps pour nous d'équiper nos prochains intervenants



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Mission Partage de la Valeur ... *L'offre **eres** pour la profession*



23 septembre 2025



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social

# Référent Eres et intervenant



**Eric Bidault**

- Directeur Commercial Régional **Nouvelle-Aquitaine et Occitanie**, Eres
- Référent national métiers de l'expertise-comptable

45

# Loi partage de la Valeur : une opportunité de conseil ... pour les 1 à moins de 50 salariés!



Entreprises concernées par l'obligation (11 à moins de 50)

**172.000 \***

Entreprises de 1 à moins de 11 salariés

**1 million d'entreprise (source INSEE, CCI) dont 30% sont rentables et éligibles au dispositif de partage de valeur ...**

CA Mission Partage de la Valeur (honoraires ponctuels)

**1.000€ à 1.500€ la mission**  
**472.000 entreprises**  
**600 Mio € de potentiel**

\* Source Communiqué de presse, député Louis MARGUERITTE, novembre 2023

Mission partage de la valeur – L'offre ERES pour la profession

En partenariat avec

eres.



KLESIA

GROUPES  
vyv

PRO BTP  
GROUPE

Urssaf



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club social



# eres.

Qui sommes-nous ?



En partenariat avec



# Eres, une équipe indépendante spécialiste du partage du profit



- ▶ Inventeur de l'architecture ouverte
- ▶ Créateur de solutions innovantes
- ▶ Expert privilégié auprès des TPE-PME
- ▶ Organisme de formation

48

# Quelques chiffres illustrant les activités d'Eres



 +7 Mds € d'actifs sous gestion

 28.000 entreprises clientes

 + de 7.000 partenaires



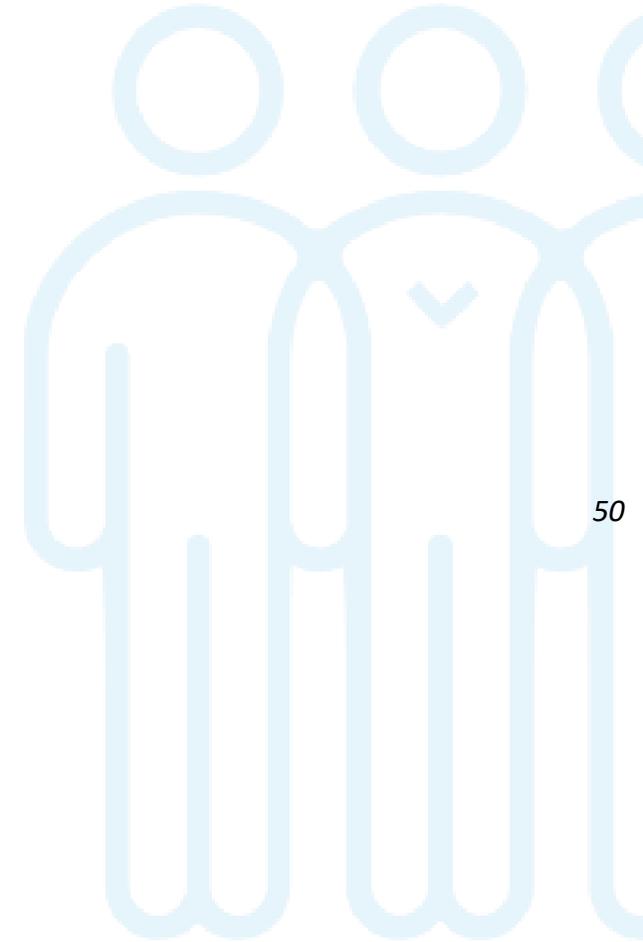
49



# 600 Mio€

## Objectif Mission Partage de la Valeur

Votre environnement & votre écosystème professionnel



En partenariat avec

eres.



KLESIA  
KLESIAGROUP

GRUPE  
vyv

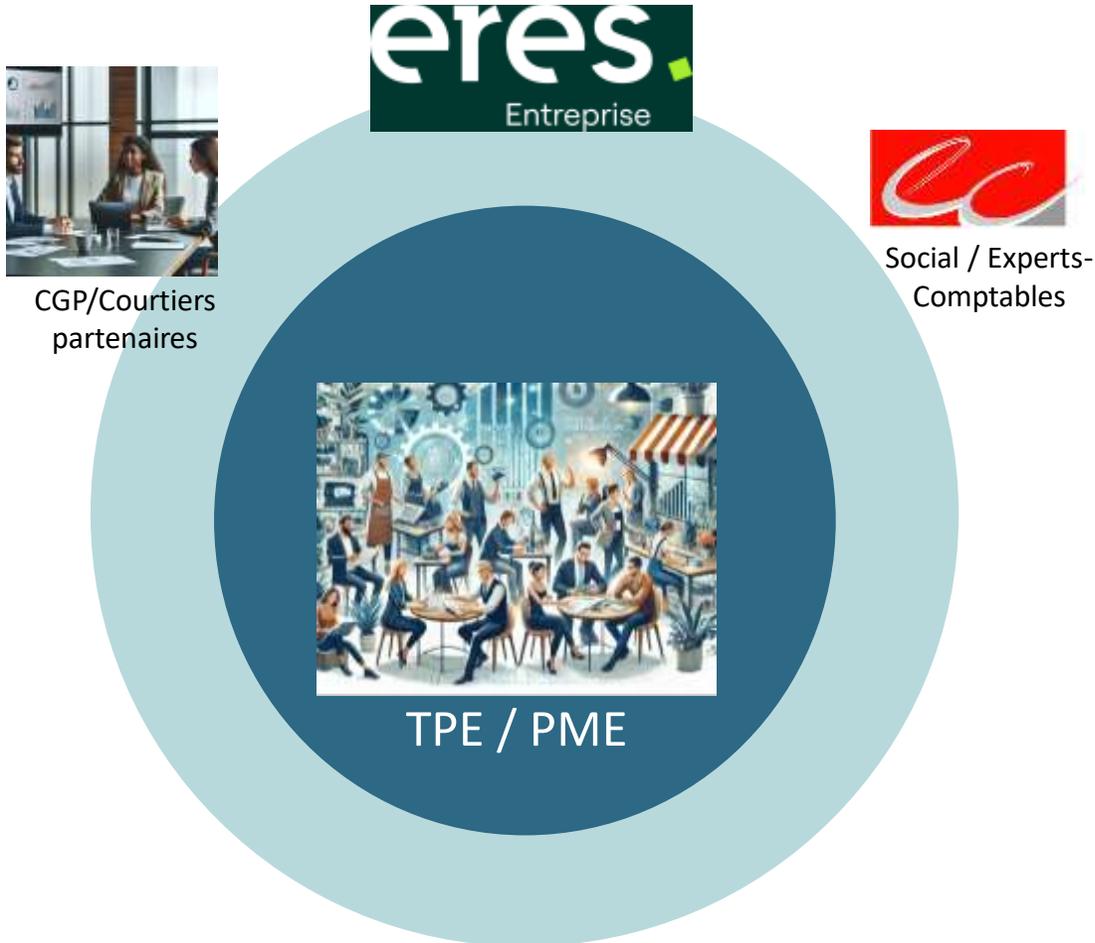
PROBTP  
GROUPE

Urssaf  
L'assurance sociale des professionnels



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club social

# Mobiliser un écosystème autour de la TPE/PME < 50 salariés ...



**Réseau de partenaires  
cgp/courtiers : +7.000 en  
France & DOM**

**Partenaire du Club social de  
l'Ordre des experts-  
comptables depuis 2020**

**Programme de  
formations/wébinaires  
dédiés + 100 sessions par an**

51

# Un momentum unique pour les cabinets



## Menaces

- Concentration du secteur
- Facture électronique obligatoire en 2027
- Baisse des honoraires



## Opportunités

- Acquérir de nouvelles compétences
- Réaliser des missions complémentaires
- Monter en compétences à partir du métier de base social et/ou la mesure de la création de valeur
- Accompagner vos clients dans l'obligation de mettre en place un dispositif PdIV

52



- ***Loi Partage de la valeur : obligations et opportunités***
- **La boîte à outils : lesquels privilégier ?**
- **Ciblage & Eligibilité**
- **Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)**
- **Proposer et conduire une mission Partage de la Valeur**

# Nouvelle obligation pour les entreprises entre 11 à moins de 50 salariés



Qui est concerné par la mesure ?

- Au moins 11 et au plus 50 salariés,
- **Non équipées** d'un dispositif de partage de la valeur,
- **Rentables** : 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<sup>er</sup> janvier 2025
- Loi « expérimentation de la période d'expérimentation »

Les Entreprises de 1 à 10 salariés n'en ont aucune et peuvent être éligibles et très intéressées

54

\*Le bénéfice net fiscal pris en compte est celui prévu pour l'application de la formule légale de calcul de la participation au 1<sup>er</sup> de l'article L 3324-1 du Code du travail.

**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 (règle URSSAF)

# Sommaire



- Loi Partage de la valeur : obligations et opportunités
- ***La boîte à outils : lesquels privilégier ?***
- Ciblage & Eligibilité
- Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)
- Proposer et conduire une mission Partage de la Valeur

55

En partenariat avec

eres.



KLÉSIA  
Générali

GRUPPO  
vyv

PRO BTP  
GROUPE

Urssaf  
Zéro mandats sociaux, sociale

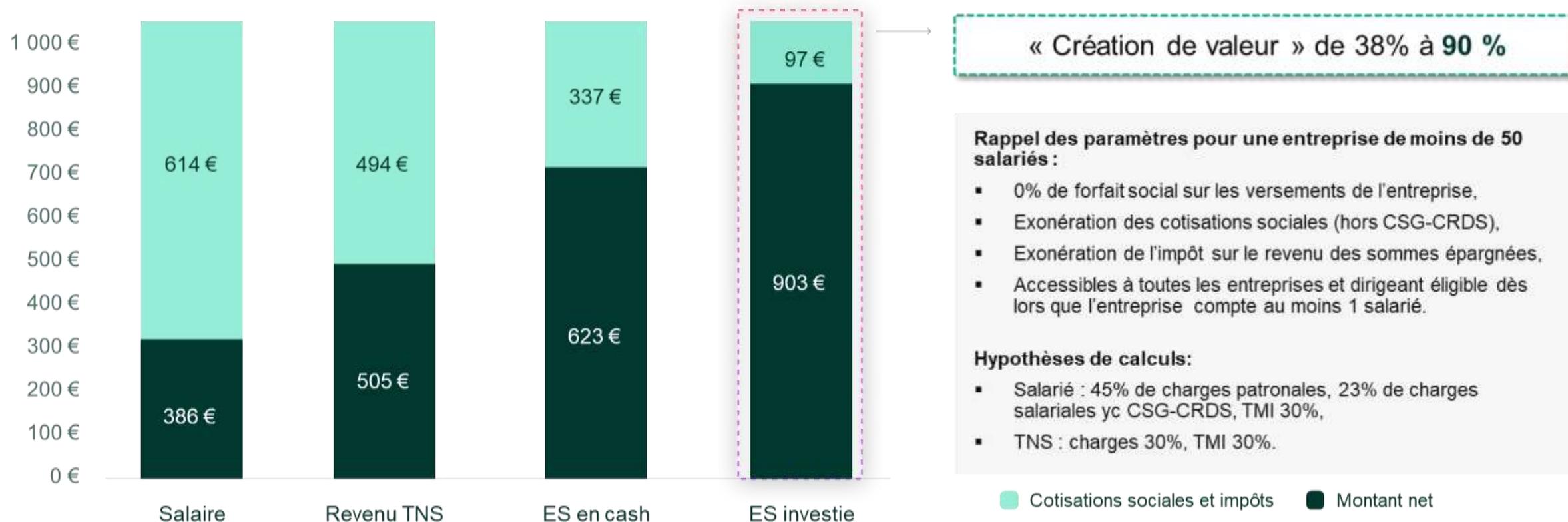


ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club Social

# La boîte à outils : lesquels privilégier ?



Pour 1 000 euros dépensés par l'entreprise



56

# La boîte à outils : lesquels privilégier ?



## Le nouveau dispositif et les anciens ...

### Le « nouveau » dispositif

La PPV

Ex Prime Macron

Ex-Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV bénéficie d'un régime avantageux jusqu'au 31/12/26

### Les dispositifs d'épargne salariale

Le plan d'épargne salariale bloqué 5 ans (PEE, PEI, PEG)

Le plan d'épargne salariale bloqué jusqu'à la retraite (PERECO, PERECOI, PERCOL, PERCOLI, plan de groupe ...)

L'intéressement, la participation

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'abondement et la participation sont exo de forfait social. Pour l'intéressement, l'exonération est acquise pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés (pendant 60 mois consécutifs, dernier jour du mois)

57

# La boîte à outils : lesquels privilégier ?



## Les plafonds maximum ...

Près de **88 000€**  
par an et par  
personne!

### Abondement PEI

**8% du PASS**  
Soit 3 768 € en  
2025 de **0 à 300%**  
du versement

### Abondement PERECOI

**16% du PASS**  
Soit 7 536 € en  
2025  
de **0 à 300%** du  
versement

### INTERESSEMENT

**75% du PASS**  
soit 35 325€  
  
Plafond global :  
20% de la masse  
salariale

### PARTICIPATION

**75% du PASS**  
soit 35 325 €  
  
Plafond global :  
½ du résultat ou  
formule légale

### PPV (hors dirigeant)

**3 000€,  
ou 6 000€**  
si accord I/P  
appliqué

58



**PASS** : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale de 47 100€ en 2025

Attention : L'abondement / intéressement / participation / PPV ne remplacent pas un élément de rémunération

# La boîte à outils : lesquels privilégier ?



## La PPV peut présenter un risque fort en entreprise ...

-

- Risque « d'avantage acquis » si la PPV n'est pas justifiée
- Dirigeant toujours exclus
- **Impact sur la réduction générale des charges patronales Fillon**
- Impact prestations sociales soumises à condition de ressources en N+1
- Fin des exo CSG/CRDS et fiscales (ent. < 50s + bénéficiaires < 3 SMIC) au 31.12.2026

+

- Donne un pouvoir d'achat immédiat (< 3 SMIC & < 50s)
- Exonération d'IR et de CSG/CRDS (< 3 SMIC & < 50s) jusqu'au 31.12.2026
- Permet de figer l'effectif bénéficiaire soit à la date de DUE (ou accord) soit à la date de mise en paiement
- 7 modes de répartition individuelle
- Plafond à 3.000€ ou 6.000€

59

# La boîte à outils : lesquels privilégier ?



## La Réponse d'Eres ...

### Participation volontaire & PEE-i

#### Formule légale

OK si montant conforme à la volonté du dirigeant

1/ la calculer en clôture fiscale

2/ privilégier un régime de participation intégré dans un PEI (L 3333-5 du CT)

Pas d'aléa, Calcul simple, Versement immédiat après mise en place

### Intéressement & PEE-i

Formule libre MAIS doit revêtir un caractère aléatoire (L 3312-1 CT)

Attention au déclenchement sur le résultat ...

→ Communiquer sur le résultat et éventuellement le train de vie du dirigeant

Plafonner la PGI à x% d'un résultat

→ sécurité pour l'Entreprise

Grande souplesse, risque sur l'aléa, versement 11 mois après la mise en place

### Abondement sur plans d'épargne PEE-i & PERECO-i

#### Fidéliser ?

Flécher l'abondement sur les seules bénéficiaires d'I/P

Proposer un abondement à l'ancienneté dont le plafond est croissant avec l'ancienneté

Ex PEE-i

< 1 an → 50€

1 an à < 3 ans → 1.500€

≥ 3 ans → 8% du PASS

# Sommaire



- **Loi Partage de la valeur : obligations et opportunités**
- **La boîte à outils : lesquels privilégier ?**
- ***Ciblage & Eligibilité***
- **Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)**
- **Proposer et conduire une mission Partage de la Valeur**

61

# Eligibilité de l'Entreprise



Activité professionnelle  
« Entreprise Individuelle »

Société de capitaux

- Rentabilité
- Trésorerie

Le Dirigeant souhaite partager la  
valeur avec ses collaborateurs

 Emploi obligatoire d'au moins 1  
salarié

➔ Condition d'éligibilité de droit

**ATTENTION!**

*Lien de sujétion avec l'employeur*

Si le seul salarié ...

- A un mandat social
- Est alternant, apprenti ...

Alors l'Entreprise (EI ou société de  
capitaux) **n'est pas éligible**



**ATTENTION!**

Sociétés civiles : seules les SCM et SCP peuvent ouvrir un dispositif d'épargne salariale  
Holding : seules les holdings « animatrices » sont éligibles sans risque d'abus de droit

# Eligibilité de l'Entreprise

## Quels bénéficiaires ?



Outil **Eres** dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant



Toute  
entreprise

Y compris individuelle,  
**employant au moins un  
salarié** distinct du  
dirigeant

Soumise à l'IS ou l'IR,  
SCM, Associations etc...



Les  
salariés

En CDD ou CDI  
A temps plein ou à  
temps partiel



Les  
dirigeants

Quel que soit leur statut :  
gérant, dirigeant salarié  
ou assimilé, BNC/BIC, à  
l'IS ou à l'IR...) si prévu  
dans l'accord

Notes :

- Inclus jusque 249 salariés pour les Plans d'épargne et l'Intéressement
- inclus jusque 49 salariés pour la Participation.
- si départ de l'unique salarié, le dirigeant ne peut plus verser.



Le  
conjoint

Collaborateur ou associé  
ayant une activité non  
rémunérée dans la  
structure

Note :

- Bénéficiaire mais ne permet la mise en place s'il est seul avec le dirigeant, car ne fait pas partie de l'effectif.



Les  
apprentis

Apprentis et contrats  
pros

Note :

- Bénéficiaire mais ne permet la mise en place s'il est seul avec le dirigeant, car ne fait pas partie de l'effectif.
- Les stagiaires ne sont pas bénéficiaires des dispositifs d'épargne salariale.



Une condition d'ancienneté de **3 mois maximum** est possible



Outil **Eres** dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant

**Accessible à partir de  
l'espace Eres Expert-  
Comptable dès le 15  
octobre prochain ...**

**Pour accéder à  
l'espace Eres Expert-  
Comptable gratuit,  
adresser un courriel à  
*contact-ec@eres-group.com***



Mission partage de la valeur - L'offre ERES pour la profession

# Diag Flash Eligibilité du dirigeant



**Simulation éligibilité du dirigeant : votre client est-il éligible à la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur ?**

Déterminez en **quelques clics** si un dirigeant peut mettre en place **un dispositif de partage de la valeur**.  
En fonction de son statut et des caractéristiques de son entreprise, obtenez un résultat **rapide** et **clair** !

## Informations sur l'entreprise :

Raison sociale \*

Code postal \*

SARL ETCHEGOYEN

64000

Indiquez le nombre exact de salariés employés dans l'entreprise \*

1

(Ne comptent pas dans l'effectif : les mandataires sociaux, les contrats aidés (alternance, apprentissage, ...), les stagiaires, les intérimaires)

Suivant →

64

En partenariat avec

eres.



KLESIA  
GROUPE  
d'expertise  
pro

vyv

PRO BTP  
GROUPE

Urssaf  
Zusshilfen à l'emploi - 2020



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club social



Outil **Eres** dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant

Renseigner ici les  
caractéristiques de  
l'effectif sur N, N-1  
voire N+1 en fonction  
du cas client ...



Mission partage de la valeur - L'offre ERES pour la profession

← Retour

### Vérification du critère d'effectif

Dans l'effectif à ce jour, le premier salarié depuis la création de l'Entreprise est-il présent ? \*

A Oui

B Non

A-t-il été présent a minima le dernier jour d'un mois civil cette année ? \*

A Oui

B Non

Suivant →



65

eres.



KLESIA  
Générali

GROUP  
vyv

PRO BTP  
GROUPE

Urssaf  
Zusammenhänge



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club social

En partenariat avec



**Outil Eres dédié EC**  
 Audit Flash Eligibilité du  
 Dirigeant

**Vous indiquez vos coordonnées pour recevoir par courriel l'audit flash + préco**

**Pour accéder à l'espace Eres Expert-Comptable gratuit, adresser un courriel à**

***contact-ec@eres-group.com***



Mission partage de la valeur - L'offre ERES pour la profession

← Retour

**Vos coordonnées :**

Prénom \*

Eric

Nom \*

BIDAULT-LEPETIT

Adresse mail \*

eric.bidault@eres-group.co

Téléphone \*

+33 6 82 12 67 64

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par Eres \* et leurs partenaires commerciaux dans le cadre de la mise en relation avec l'expert. Les données seront conservées jusqu'au retrait du consentement. Vous pouvez avoir accès aux données vous concernant, les rectifier ou demander l'effacement en contactant [dpo@eres-group.com](mailto:dpo@eres-group.com). Pour plus d'informations, veuillez consulter nos mentions légales (<https://www.eres-group.com/mentions-legales/>).

**Soumettre →**





Outil [Eres](#) dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant

## Audit Flash

*La mise en forme et le rédactionnel définitif pourront évoluer*

Pour accéder à l'espace Eres Expert-Comptable gratuit, adresser un courriel à

[contact-ec@eres-group.com](mailto:contact-ec@eres-group.com)



Mission partage de la valeur - L'offre ERES pour la profession

## Le dirigeant remplit le critère d'effectif en année N.

Compte tenu des informations renseignées, votre client **remplit le critère d'historique d'emploi salarié pour l'année en cours (N)**. Cela signifie que, sous réserve de respecter également les autres conditions, il peut potentiellement bénéficier d'un dispositif de partage de valeur (Intéressement, Participation et/ou abondements sur plans d'épargne).

### Comment l'accompagner dès maintenant ?

Dès maintenant, pour éviter toute mauvaise surprise lors de versement cette année de primes d'épargne salariale, vous pouvez l'aider à valider les autres critères d'éligibilité :

- Employer au moins un salarié au moment du versement au dirigeant ou assimilé.
- Percevoir **une rémunération assujettie aux cotisations sociales** « travail » de l'entreprise ou de l'activité professionnelle détenant le dispositif de partage de la valeur (PEE-I, Intéressement, Participation...). Si le dirigeant est gérant de SELARL alors il conviendra de définir une rémunération pour l'exercice de son mandat social ([Décision du conseil d'Etat du 8 avril 2025](#)).
- Respecter **l'ancienneté minimale** requise pour participer au dispositif.

### L'essentiel à retenir ...

Votre client est **éligible**. Profitez de cet atout pour définir avec lui le meilleur scénario à déployer cette année et l'année prochaine.

Contactez votre **interlocuteur régional Eres** pour déterminer quels dispositifs privilégier.



En partenariat avec

eres.



KLÉSIA  
GROUPE  
d'expertise  
pro

GROUPE  
vyv

PRO BTP  
GROUPE

Urssaf  
Zusatzleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club social



**Outil Eres dédié EC**  
**Audit Flash Eligibilité du**  
**Dirigeant**

## Audit Flash

*La mise en forme et le rédactionnel définitif pourront évoluer*

**Pour accéder à l'espace Eres Expert-Comptable gratuit, adresser un courriel à**

***contact-ec@eres-group.com***



Mission partage de la valeur - L'offre ERES pour la profession

## Pourquoi mettre en place un dispositif de partage de la valeur ?

Que l'entreprise soit soumise ou non à l'obligation légale de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur, choisir un tel dispositif offre de nombreux avantages :

- **Optimiser la rémunération** des collaborateurs avec un cadre social et fiscal avantageux.
- **Recruter et retenir les talents.**
- **Provoquer un alignement des intérêts** entre salariés et direction de l'entreprise favorisant l'engagement et la performance.

Pour en savoir plus sur les opportunités du partage de la valeur pour votre entreprise, retrouvez [notre vidéo sur le sujet.](#)

Toute l'expertise Eres sur ce critère délicat à apprécier dans un outil web pour vous ...

**Sources :** L130-1 CSS, L3332-2 CT & INST. INTERMINIST. n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019, Q10. Et courrier DGT à la commission épargne salariale de l'AFG sur la tolérance de l'emploi à temps partiel - 10 janvier 2022

En partenariat avec

eres.



KLÉSIA  
GROUPE  
d'expertise pro

vyv

PRO BTP  
GROUPE

Urssaf  
Zusammenhalt macht stark

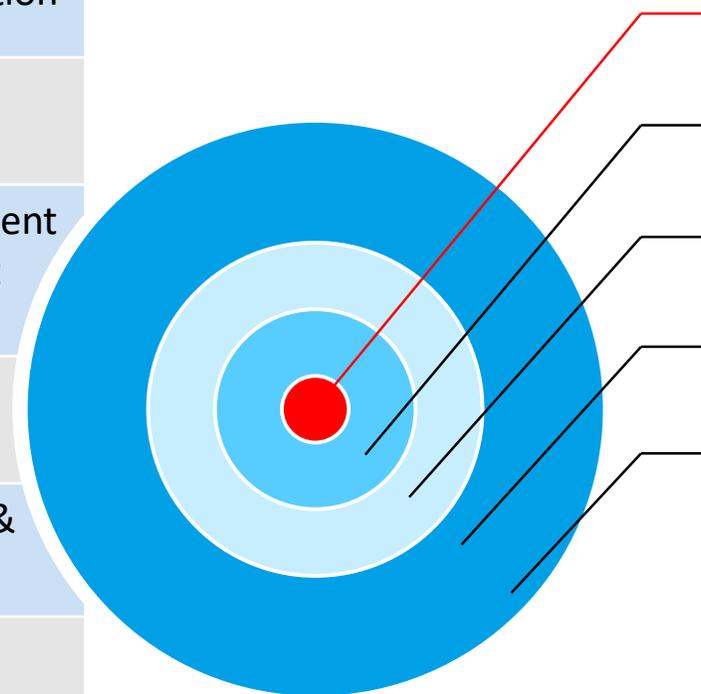


ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club social

# Les cibles à prioriser ...



CIBLE	OUTILS
Entreprises familiales	Abondement + Intéressement + Participation
Structure TI +++	Abondement + Intéressement
Holding « active »	Abondement + Participation + Intéressement (si 2/3 des effectifs des sociétés filles sont équipés)
TPE/PME	Abondement en priorité Intéressement
TPE/PME déjà équipés	Audit des solutions existantes, évolution & transfert
Obligation réglementaire à minima	1 dispositif prévu par la loi (Abondement, Participation, Intéressement et/ou PPV)



**Entreprises familiales (M/Mme)**

**Holding, structure TI +++**

**TPE/PME**

TPE/PME déjà équipés

Obligation réglementaire à minima

69

# Ciblage : en social, quels indicateurs observer ?



## 1. Turnover ?

- Quel est le turnover du personnel entre 1 an et 3 ans d'ancienneté ?
- L'Entreprise a-t-elle du mal à recruter parmi ses apprentis/alternants ?

### PRECONISATION

PPV/Abondement à l'ancienneté



## 2. Quels bénéficiaires?

Entreprise M. / Mme ou très familiale  
Holding éligible à l'épargne salariale  
Activité professionnelle avec ratio TI/Salariés > 3

### PRECONISATION

Participation, Intéressement  
Abondement



## 3. Quelles sont les primes versées ?

**Identifier les primes non conventionnelles relatives à un usage**  
Prime exceptionnelle, prime de bilan, prime de vacances ...

**Et quantifier le budget charges patronales!**

### PRECONISATION

Proposer une étude pour substituer en respectant le délai de carence l'usage d'entreprise grâce à la PPV et l'intéressement ou la participation

# Ciblage : en expertise, quels indicateurs observer ?



## 1. Résultat

L'entreprise progresse-t-elle en résultat ? A effectif constant ou par croissance du nombre des collaborateurs ?  
Le résultat est-il facilement prévisible ou connu d'un exercice sur l'autre ?

### PRECONISATION

Suivant le profil du dirigeant, intéressement ou participation avec/sans abondement



## 2. Quels bénéficiaires ?

Entreprise M. / Mme ou très familiale  
Holding éligible à l'épargne salariale  
Activité professionnelle avec ratio TI/Salariés > 3

### PRECONISATION

Participation, Intéressement  
Abondement



## 3. Retraite ?

**Le dirigeant est-il TI ou assimilé salarié ?**  
Quel est son type d'épargne retraite ? 154bis, 163x, article 83 ou PERob ?  
A-t-il un budget contraint ou peut-il épargner plus qu'aujourd'hui ?

### PRECONISATION

Proposer une étude pour lui faire bénéficier du meilleur pour sa retraite : utiliser l'épargne salariale retraite, sans charges sociales\* et sans IRPP

# Sommaire



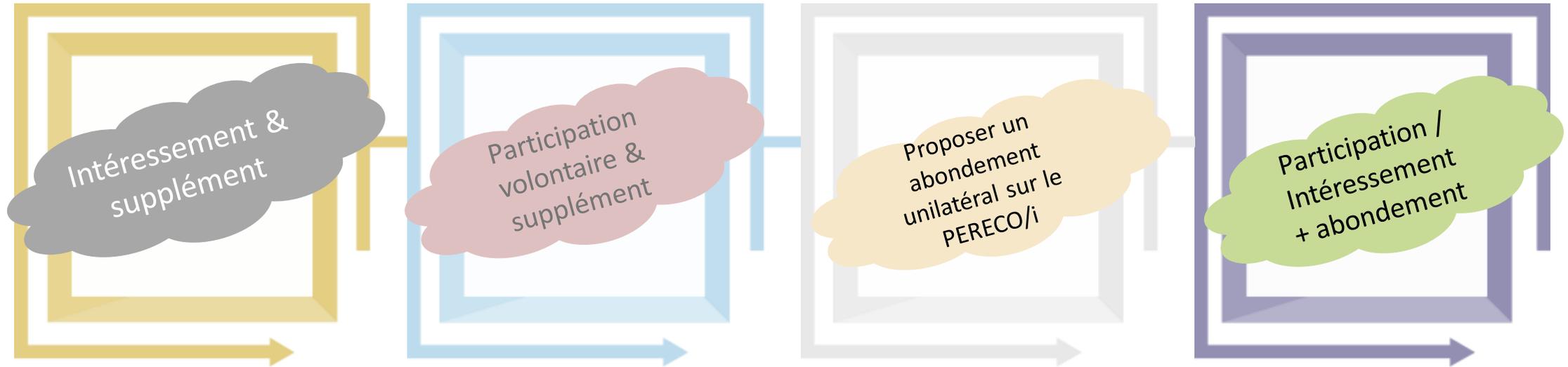
- **Loi Partage de la valeur : obligations et opportunités**
- **La boîte à outils : lesquels privilégier ?**
- **Ciblage & Eligibilité**
- ***Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)***
- **Proposer et conduire une mission Partage de la Valeur**

72

# Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)



## Chef d'entreprise pro Partage de la Valeur



**Animer & fédérer mes collaborateurs**

Indicateurs comptables + RSE + Métiers possibles

**Prime Smart**

Distribuer **rapidement** une prime d'épargne salariale **smart & plafonnée**

**Proposer une épargne retraite/logement à toutes & tous**

**Suivant un budget cible significatif, quel dispositif construire ?**

**½ mois de salaire ou 1.500€ par etp**

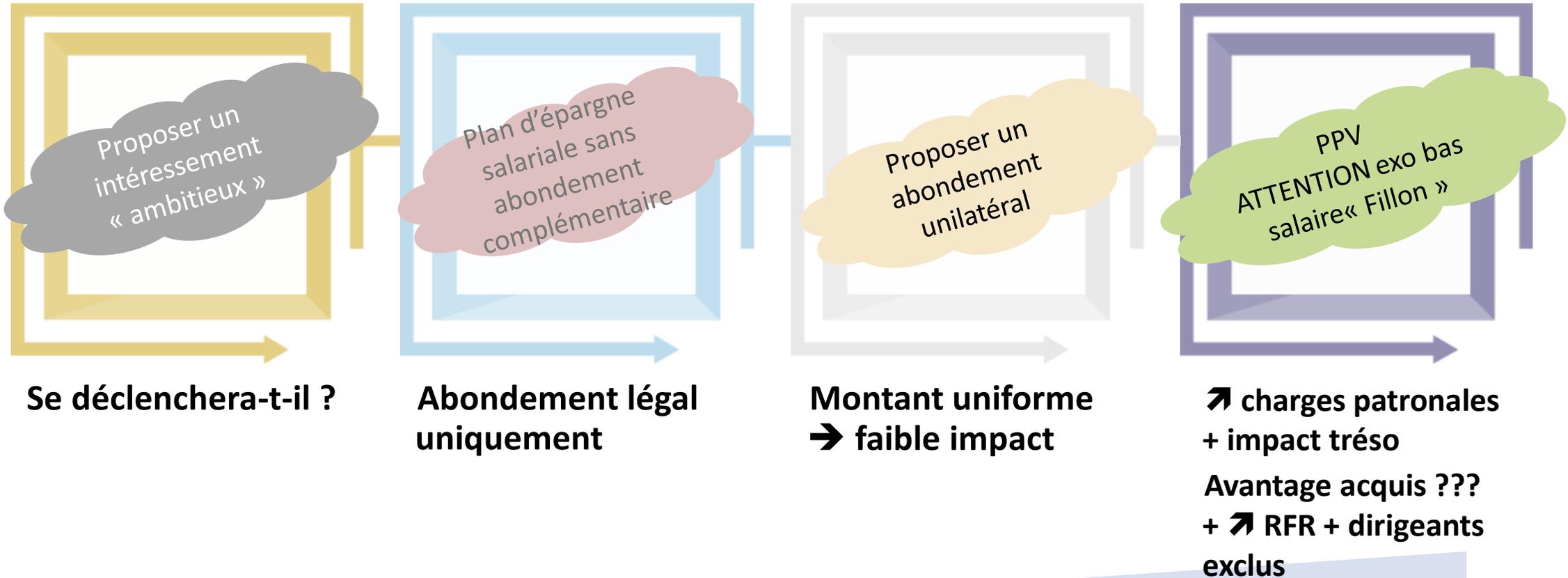
**Budget « Partage de la valeur »**

**1 mois de salaire & +**

# Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)



## Se mettre en conformité



74

Minimum

Budget « Partage de la valeur »

Significatif

# Sommaire



- **Loi Partage de la valeur : obligations et opportunités**
- **La boîte à outils**
- **Ciblage & Eligibilité**
- **Qualifier le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)**
- ***Proposer et conduire une mission Partage de la Valeur***

75

En partenariat avec

eres.



KLÉSIA  
Générali

GRUPE  
vyv

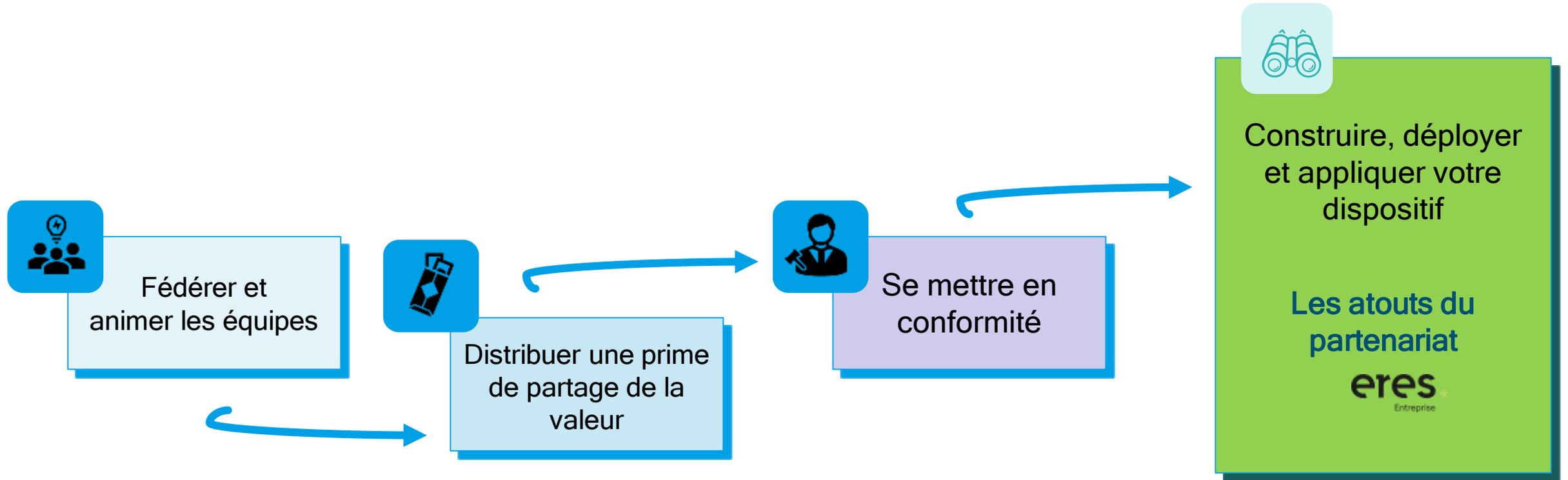
PROBTP  
GROUPE

Urssaf  
Za les mandataires sociaux



ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Club Social

# Proposer et conduire une mission PdIV



76

Le partage de la valeur **renforce** la marque employeur  
C'est une mission complémentaire pour le cabinet!



Outil **Eres** dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant



## L'espace **e** Expert-Comptable

*Fiches techniques, modèles d'Intéressement, participation et beaucoup d'autres contenus ...*

**Pour accéder à l'espace Eres Expert-Comptable gratuit, adresser un courriel à**

***contact-ec@eres-group.com***

VALERIE, bienvenue sur votre espace partenaire Eres!

Rechercher

Mes dernières alertes

Voir toutes mes alertes

Mes encours sous gestion

52 K€

- Epargne salariale
- Epargne retraite collective
- Epargne retraite individuelle

77



Outil **Eres** dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant



## L'espace **e** Expert-Comptable

*Fiches techniques, modèles d'Intéressement, participation et beaucoup d'autres contenus ...*

**Pour accéder à l'espace Eres Expert-Comptable gratuit, adresser un courriel à**

***contact-ec@eres-group.com***

VALERIE, bienvenue sur votre espace partenaire Eres!

Rechercher

Mes dernières alertes

**FORMATION ET ACTUALITÉS**

- L'académie Eres
- Webinaires et tutoriels
- Fiches techniques
- Newsletters épargne salariale

Mes encours sous gestion

52 K€

- Epargne salariale
- Epargne retraite collective
- Epargne retraite individuelle

78



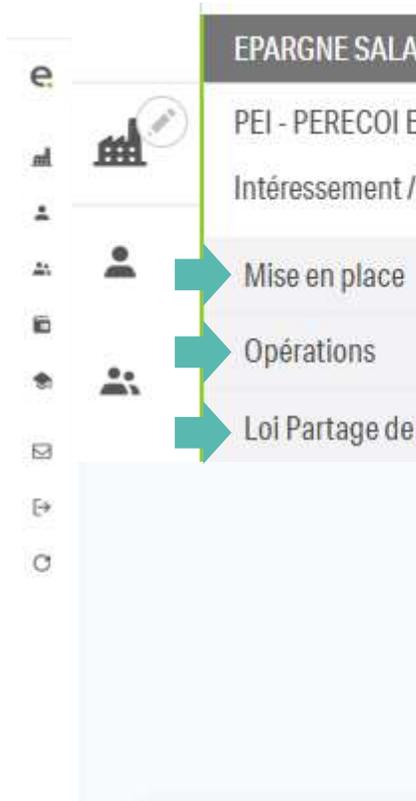
Outil [Eres](#) dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du  
Dirigeant

## L'espace Expert-Comptable

*Fiches techniques,  
modèles  
d'Intéressement,  
participation et  
beaucoup d'autres  
contenus ...*

**Pour accéder à  
l'espace Eres Expert-  
Comptable gratuit,  
adresser un courriel à**

***contact-ec@eres-group.com***



# Partage de la valeur

[\[NOUVEAU\] Votre lien personnalisé pour le simulateur Loi Partage de la Valeur](#)

[Questions-réponses partage de la valeur](#)

[Tableau comparatif des dispositifs PDV](#)

[Fichier campagne PPV](#)

[FLYER PDV Impression](#)

[FLYER PDV Modifiable](#)

[Mailing PDV](#)

[Partage de la valeur - Quelles opportunités pour vos entreprises ?](#)



**Outil Eres dédié EC**  
 Audit Flash Eligibilité du  
 Dirigeant

## L'espace Expert-Comptable

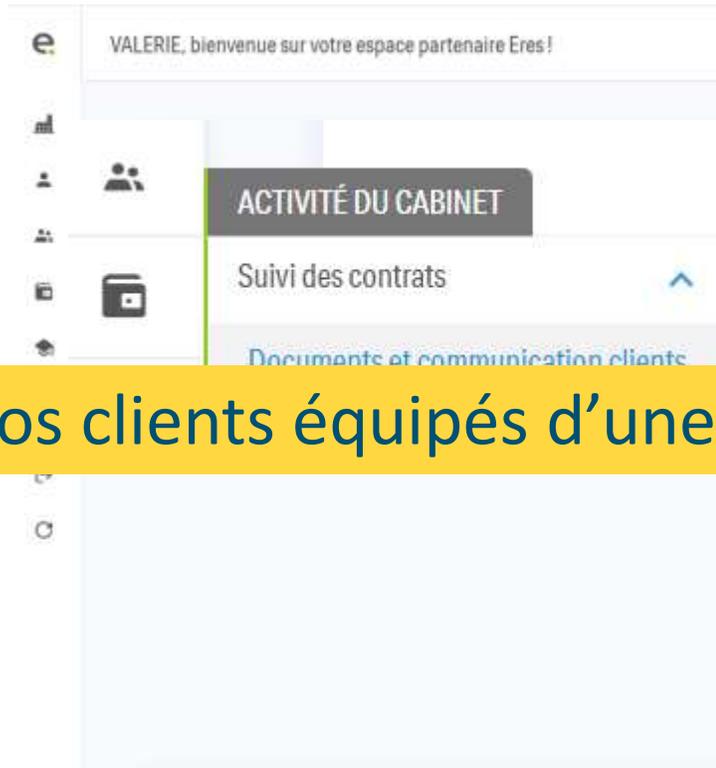
Fiches techniques,  
 modèles  
 d'Intéressement,  
 participation et

contenus ...

**Pour accéder à  
 l'espace Eres Expert-  
 Comptable gratuit,  
 adresser un courriel à**

***contact-ec@eres-group.com***

Mission partage de la valeur - L'offre ERES pour la profession



- Sélectionnez**
- Accord d'intéressement
  - Accord d'intéressement avec tacite reconduction
  - Accord de participation avec échéance
  - Accords de participation
  - Avenants de contrat
  - Bulletin d'adhésion
  - Bulletin de versement
  - Bulletin de versement PERP
  - Bulletin de versement art. 83
  - Certificat d'adhésion individuel
  - Certificat d'affiliation salariés Art 83
  - Convention
  - Fiche entreprise
  - Le commentaire de gestion
  - Plein d'abondement
  - Récapitulatif CSG CRDS
  - Règlement de plan



**Pour vos clients équipés d'une solution Eres ...**

En partenariat avec



Club social

# Une lettre de mission type

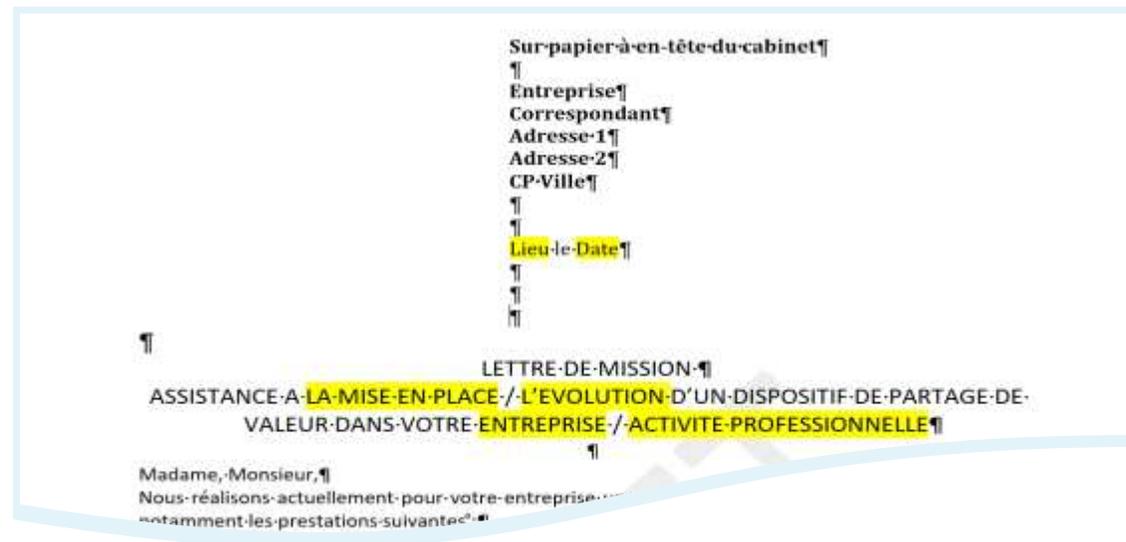


Personnaliser le destinataire et les éléments de contexte du client

Rédaction des différentes tâches objet de la lettre de mission

- Définir contexte de l'entreprise, volontés du dirigeant
- Préciser l'ensemble des dispositifs qui pourront être utilisés
- Mentionner les tâches relevant de missions complémentaires ou hors périmètre (bilan retraite, valorisation de l'entreprise, ...)

- Choisir les items de Facturation, conserver ou modifier le montant d'honoraires proposé

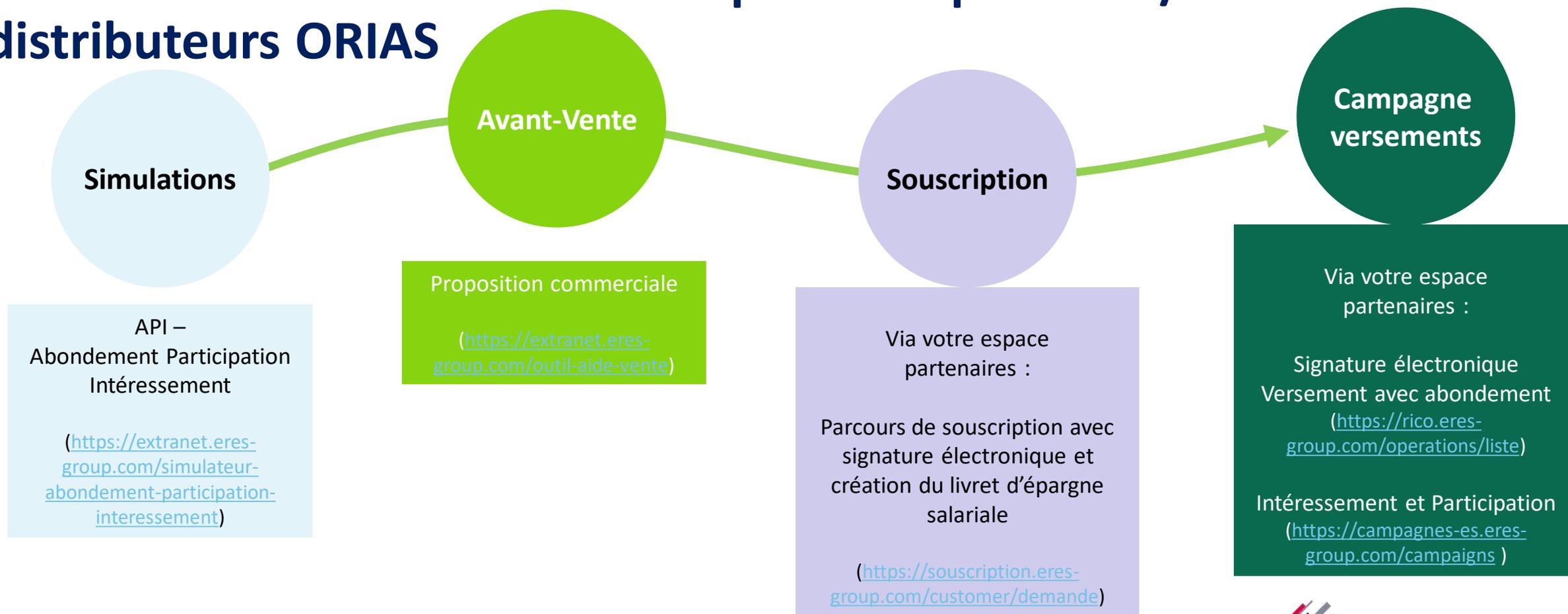


81

# Proposer et conduire une mission PdIV



## Les outils accessibles sur Eres Expert-Comptable et/ou à nos distributeurs ORIAS



82

# Proposer et conduire une mission PdIV



## Le Cabinet facture son client

Si Eres produit des accords/DUE, Eres facture le cabinet ou directement le client au choix du cabinet

Ni le client ni le cabinet n'ont un partenaire Eres dans leur éco-système

→ Eres présente un partenaire ORIAS rigoureusement sélectionné avec un engagement déontologique au cabinet

## Le Cabinet a un partenaire Eres dans son éco-système

### Postulat

Le partenaire Eres est retenu par le client pour la mise en place du dispositif PdIV

Le Cabinet facture ses honoraires ou peut-être rétrocédé par Eres s'il a signé une convention Eres-Expert comptable

## Le client a un partenaire Eres dans son éco-système

### Postulat

Le client choisit son partenaire Eres pour la mise en place du dispositif PdIV

Eres et son partenaire ORIAS facture des honoraires

Le Cabinet peut soit facturer ses honoraires soit choisir d'être rétrocédé par Eres s'il a signé une convention Eres-Expert comptable

83

# eres.

Restez informé sur  
le #PartagedelaValeur !

Demander à votre CROEC/Cabinet à  
suivre notre Episode 1 *Eureka* ...

Suivez nous ...

 [@eres\\_group](#)

 [eres-group](#)

 [EresPartageDuProfitEtRetraite](#)



Rejoignez le groupe **Linked In Eres** dédié  
aux métiers de l'expertise-comptable → <https://www.linkedin.com/groups/13079191/>

ENSEMBLE FAISONS GRANDIR LE PARTAGE DE LA  
VALEUR



84

# L'équipe Eres en région ...



Suivez votre interlocuteur régional sur LinkedIn



**Emmanuelle Lafargue**  
Directrice commerciale Eres Entreprise  
06 31 08 28 74  
emmanuelle.lafargue@eres-group.com



**Eric Bidault**  
06 82 12 67 64  
eric.bidault@eres-group.com



**Isabella Scaglia**  
06 77 76 50 59  
isabella.scaglia@eres-group.com



**Christel Buresi**  
06 74 22 04 52  
christel.buresi@eres-group.com



**Benjamin Mesnard**  
06 78 96 65 93  
benjamin.mesnard@eres-group.com



**Frédéric Amez**  
06 88 91 09 38  
frederic.amez@eres-group.com



**Julien Dorelle**  
06 98 12 04 13  
julien.dorelle@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



**Gautier Simonin**  
06 08 96 21 70  
gautier.simonin@eres-group.com



**David Pinel**  
06 07 43 20 69  
david.pinel@eres-group.com



**David Delhaye**  
07 85 35 40 60  
david.delhaye@eres-group.com



**Laure Gheno**  
07 87 27 03 39  
laure.gheno@eres-group.com



**Occitanie**  
Arrivée programmée le  
**04/09/2025**



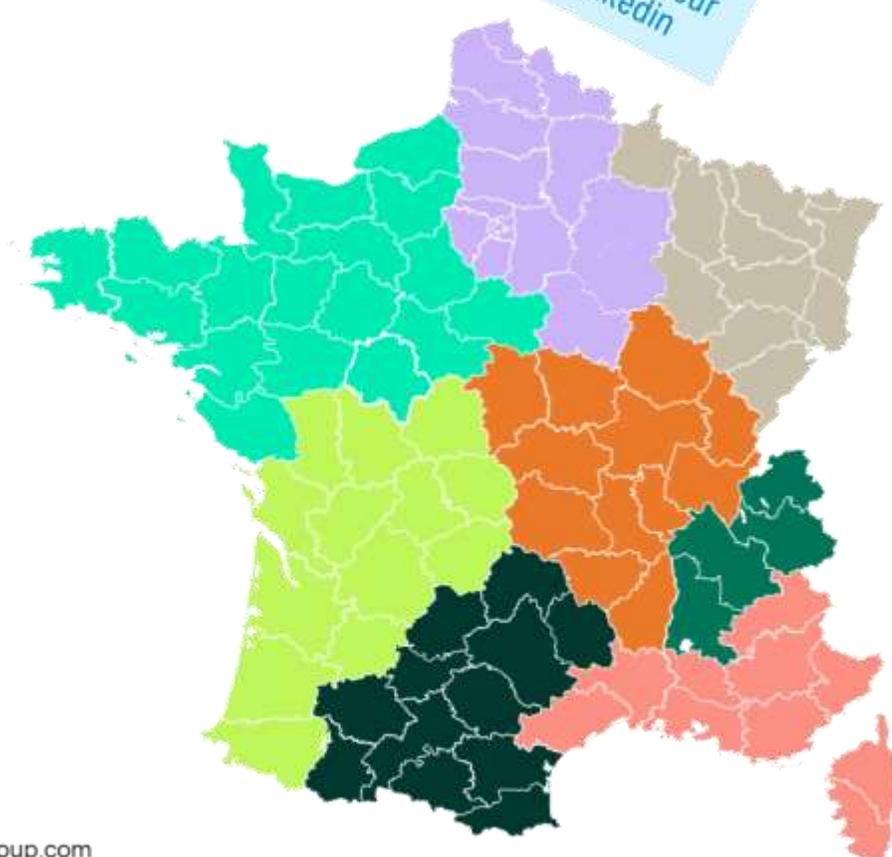
**Bretagne**  
Arrivée programmée le  
**04/09/2025**



**Camille Tichet**  
+33 6 40 59 11 16  
camille.tichet@eres-group.com



**Nicolas Fisson**  
06 76 26 24 94  
nicolas.fisson@eres-group.com



Guyane Mayotte Guadeloupe Martinique La réunion

En partenariat avec



# Mission Partage de la Valeur

Mise en place ou évolution ... un marché de 600 Mio€ d'honoraires ponctuels!



**Cibler les clients**



**Vérifier l'éligibilité de l'entreprise et des dirigeants**



**Quel est le profil Partage de la Valeur de l'Entreprise (du mandataire social)**



**Réaliser une proposition de mission**



**Produire la mission**



Outil [Eres](#) dédié EC  
Audit Flash Eligibilité du Dirigeant  
Site [e-Expert-Comptable](#)

**Identifier 2 ou 3 clients d'ici au 31 octobre**

**Profil « Intéressement » ou « Participation » ou « Mise en conformité »?**

**Lettre de mission e.**

**Rapport de mission e.**

86



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL



# Merci de votre attention

