LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Actualité sociale

22 septembre 2026



ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Club Social

Les intervenants



Annabel CORDELLIER

Expert-comptable



Jérôme ARTZ

Avocat



Véronique ARGENTIN

Directeur des Études sociales du CNOEC, Responsable droit social Infodoc-experts (Modérateur)

En partenariat avec

Sommaire

- **Les ruptures de contrat de travail, aspects pratiques et points de vigilance**

En partenariat avec

La période d'essai

De sa prolongation à sa rupture

Prolongation de la période d'essai



Ne se présume pas !

Points de vigilance

- Doit être explicitement prévue par la CCN
- Et dans le contrat de travail
- Doit se faire par écrit
- Et nécessite l'accord du salarié :

  Apposition de la mention « bon pour accord »

  + date et signature du salarié

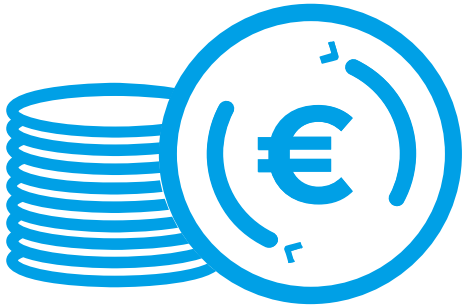
  - Certaines CCN prévoient des délais pour renouveler la période d'essai. *Ex. : CCN Habillement et articles textiles, au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale*

En partenariat avec

Rupture de la période d'essai

Principe : aucun motif n'est à invoquer dans le courrier de rupture

- Limite : ne doit pas être discriminatoire ou fondée sur un motif disciplinaire
- Forme : un écrit est fortement recommandé pour des questions de preuve
  - LRAR ou remis en main propre contre décharge
  - Certaines CCN peuvent imposer un formalisme. *Ex. : CCN Habillement et articles textiles LRAR*



Suppose un contrat écrit signé avec période d'essai et renouvellement conforme

En partenariat avec
eres. GENERALI KLESIA carcept prev Harmonie mutuelle GROUPE VYV PRO BTP GROUPE Urssaf 30 ans Club social ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

Délai légal de prévenance (employeur)

Durée de présence	Durée du délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

En partenariat avec

Délai de prévenance (points de vigilance)

La durée de présence se calcule de date à date

- En incluant les périodes de suspension du contrat de travail

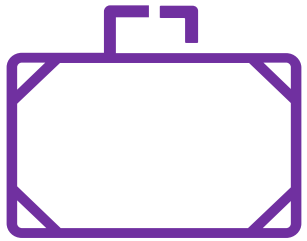
Le délai de prévenance ne peut pas prolonger le terme de la période d'essai

- En cas de dépassement, risque de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

En partenariat avec
eres. GENERALI KLESIA carcept prev Harmonie mutuelle GROUPE VYV AVANCONS collectif PRO BTP GROUPE Urssaf Au service de notre protection sociale 30 ans Club social ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

La démission

La démission, un acte unilatéral



D’un CDI

Qui nécessite une volonté claire et non équivoque

- Risque de requalification en cas de contexte de stress émotionnel / de harcèlement

En l’absence d’écrit du salarié

- Conseiller à l’employeur de faire – sans délai – une LRAR au salarié prenant acte de sa démission notifiée verbalement le…

En partenariat avec

Durée du préavis

Délai préfix

- Court de date à date sans interruption
  - Principe : pas de prise de congés possible
  - Exceptions
    - Congés posés par le salarié avant la démission
      - › Report du terme sauf convention contraire des parties
    - Fermeture de l'entreprise décidée avant la démission
      - › Pas de report

En partenariat avec

Dispense de préavis

Á la demande du salarié

Doit être formalisée par écrit

En cas d'acceptation par l'employeur

- Le contrat se termine à la date demandée par le salarié
- Aucune rémunération ou indemnité n'est due jusqu'au terme initial du contrat de travail

Á la demande de l'employeur

Doit être formalisée par écrit

S'impose au salarié

- Le contrat se termine à la date initiale
- Le salarié est rémunéré comme si il avait travaillé

En partenariat avec
eres. GENERALI KLESIA carcept prev Harmonie mutuelle GROUPE VYV AVANCONS collectif PRO BTP GROUPE Urssaf Au service de notre protection sociale 30 ans Club social ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

La présomption de démission

Principe

Lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste

- Et qu'il ne le reprend pas après avoir été **mis en demeure** par l'employeur, il est présumé avoir démissionné

- Il dispose alors d'un délai minimum de 15 jours calendaires à compter de la première présentation de cette mise en demeure pour :
  - Justifier son absence
  - Reprendre son travail

Motifs légitimes

- Raisons médicales
- Exercice du droit de retrait

Cas ne permettant pas la présomption de démission

Salarié en CDD

En cas d'absence injustifiée du salarié

- Il faut passer par une rupture anticipée du contrat pour faute grave

Salarié en CDI qui ne justifie plus ses arrêts travail

Si salarié absent depuis

- Au moins 60 jours pour accident ou maladie d'origine non professionnelle
- Au moins 30 jours pour accident du travail
- Pour maladie professionnelle
- Pour congé maternité

Il faut solliciter la médecine du travail avant que l'absence ne puisse être considérée comme injustifiée

- Il faudra donc étudier d'autres modes de rupture

En partenariat avec

Exemple de calendrier



Exemple CCN Propreté
Agent de propreté avec une ancienneté de 10 ans.

Préavis ■

1° Durées

Catégorie	Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite
Agents de propreté [1]	1 à 6 mois	2 jours	1 semaine
	6 mois à 2 ans	1 semaine	1 mois
	> 2 ans	1 semaine	2 mois

En partenariat avec
eres. GENERALI KLESIA carcept prev Harmonie mutuelle GROUPE VYV AVANCONS collectif PRO BTP GROUPE Urssaf Au service de notre protection sociale 30 ans Club social ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

La prise d'acte de la rupture

La démission doit être distinguée de la prise d'acte de la rupture : notion

Principe

- Le non-respect par l'employeur de ses obligations contractuelles ou plus généralement tout comportement fautif suffisamment grave, autorise le salarié à prendre acte de la rupture du contrat de travail

Conditions

- Il faut un manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-44236)
  - Au jour de la prise d'acte, l'employeur avait dépassé de 4 jours le délai de réponse prévu par le plan social au profit des salariés candidats à un départ volontaire.
    - La rupture a produit les effets d'une démission, car le manquement de l'employeur n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat ; le manquement s'opposait non pas à la poursuite mais à la rupture du contrat par départ volontaire

En partenariat avec
eres. GENERALI KLESIA carcept prev Harmonie mutuelle GROUPE VYV AVANCONS collectif PRO BTP GROUPE Urssaf Au service de notre protection sociale 30 ans Club social ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

Quels manquements ?

Exemples

- **Retrait d'un véhicule**
- **Harcèlement**
- **Absence de travail**
- **Le non-paiement des heures de délégation sur cinq mois**
- **Manquements suffisamment graves (JP Constante)**
  - Le fait de faire porter à la salariée des charges d'un poids excessif, malgré les préconisations du médecin du travail l'ayant sommé d'éviter de lui faire porter des charges lourdes (Cass. soc. 7 janvier 2015, n° 13-17602)
  - Le fait d'imposer à un salarié **une charge de travail excessive** et des méthodes de management brutales et peu respectueuses des salariés, provoquant une dégradation des conditions de travail et une altération de l'état de santé physique et psychique du salarié (Cass. soc. 9 décembre 2015, n° 14-23355
  - La modification de la rémunération contractuelle (Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 13-23392)
  - La modification imposée des fonctions, même si l'employeur y a renoncé ensuite (Cass. soc. 16 juin 2016, n° 15-12134)
  - Le retrait de la fonction d'encadrement (Cass. soc. 4 novembre 2015, n° 13-14412)

En partenariat avec

Distinction s’agissant des effets produits

Effets

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets (Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-42335)

- Soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient
- Soit dans le cas contraire, d'une démission

- Si la prise d’acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n’est pas tenu d’exécuter un préavis, la circonstance que l’intéressé a spontanément accompli ou offert d’accomplir celui-ci est sans incidence sur l’appréciation de la gravité des manquements invoqués à l’appui de la prise d’acte (Cass. soc. 15 septembre 2015, n° 14-10416)

En partenariat avec

Mode de rupture réservé au salarié

Lorsque c’est l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié

- Il doit obligatoirement mettre en œuvre la procédure de licenciement (Cass. soc. 5 juin 20219, n° 17-27118)
- L’employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-41150)
  - A défaut, la rupture s’analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

En partenariat avec

La résiliation judiciaire

Caractéristiques

Action en justice réservée au salarié, même protégé

Article 1224 du Code civil (ancien code 1184)

Effets

- La résiliation prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 20 janvier 1998, n° 95-43350) voire nul

Elle produit effet au jour où le juge la prononce

- Cass. soc. 11 janvier 2007, n° 05-40626 ; Cas. soc. 24 avril 2013, n° 11-28629
- Par exception : au jour du décès du salarié
  - Le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande, qui peut être reprise en appel par les ayants-droit (Cass. soc. 12 février 2014, n° 12-28571)
- Il appartient aux juges du fond **d'apprécier les manquements** imputés à l'employeur **au jour de leur décision** (l'employeur a pu les régulariser…) (Cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-24951)

En partenariat avec

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Un mode rupture du contrat autonome

Une rupture qui échappe aux dispositions relatives au licenciement pour motif économique

→ Attention aux ruptures répétées pour motif économiques : Lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer

- La procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable
- Ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc. 9 mars 2011, n° 10-11581)

Un régime qui ne s'applique pas aux ruptures résultant

- Des accords de GPEC
- Des PSE
- RCC

En partenariat avec

Rupture conventionnelle et arrêt maladie : Discrimination en raison de l'état de santé, Cass. soc. 17 juin 2026, n° 25-12181

Idées clés

- Proposer une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie n’est pas interdit
- Une proposition de rupture conventionnelle même réitérée ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé
- Possibilité de proposer mais aussi de conclure une rupture conventionnelle dans ce contexte à condition qu’il n’y ait ni fraude ni vice de consentement

En partenariat avec

Réduction de la durée d'indemnisation par France travail suite à une rupture conventionnelle individuelle

Loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 + Arrêté du 19 juin 2026

Avant le 1er septembre 2026

Rupture conventionnelle + Licenciement

France métropolitaine

- Moins de 55 ans : 18 mois
- 55 à 56 ans : 22,5 mois
- 57 ans et plus : 27 mois

Outre-mer (hors Mayotte)

- Moins de 55 ans : 24 mois
- 55 à 56 ans : 30 mois
- 57 ans et plus : 36 mois

À partir du 1er septembre 2026

Rupture conventionnelle

France métropolitaine

- Moins de 55 ans : 15 mois ~~18 mois~~
- 55 à 56 ans : 20,5 mois ~~22,5 mois~~
- 57 ans et plus : 20,5 mois ~~27 mois~~

Outre-mer (hors Mayotte)

- Moins de 55 ans : 20 mois ~~24 mois~~
- 55 à 56 ans : 30 mois (inchangé)
- 57 ans et plus : 30 mois ~~36 mois~~

Cela pourrait rendre plus compliqué l'acceptation d'une rupture conventionnelle côté salarié ! Car la durée d'indemnisation en cas de licenciement n'est pas réduite au 1er septembre

À noter : pour les ruptures conventionnelles mentionnant une date de depart avant le 1er septembre 2026, les anciennes durées d'indemnisation continuent de s'appliquer

En partenariat avec

Le licenciement pour motif personnel

Le motif de licenciement

Le motif personnel peut être

- Un motif non disciplinaire
- Ou un motif disciplinaire

Intérêts de la distinction

- Les délais de prescription et de notification ne s'appliquent qu'au motif disciplinaire
- Incidence de certaines dispositions conventionnelles (exigence de sanctions disciplinaires antérieures, procédure conventionnelle disciplinaire)

En partenariat avec

Motifs non disciplinaires

Insuffisance professionnelle

- L'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur les éléments précis, objectifs et imputables au salarié

Refus d'une modification du contrat

- La rupture du contrat de travail résultant du refus du salarié d'une modification de son contrat de travail s'analyse en un licenciement

Le remplacement définitif du salarié malade

- Justifiant son licenciement, ne peut être constitué que par un remplacement entraînant l'embauche d'un autre salarié. Tel n'est pas le cas du recours à une entreprise prestataire de services SON

Le constat d'inaptitude

Le trouble objectif ou caractérisé impactant le fonctionnement de l'entreprise

En partenariat avec

Trois types de faute

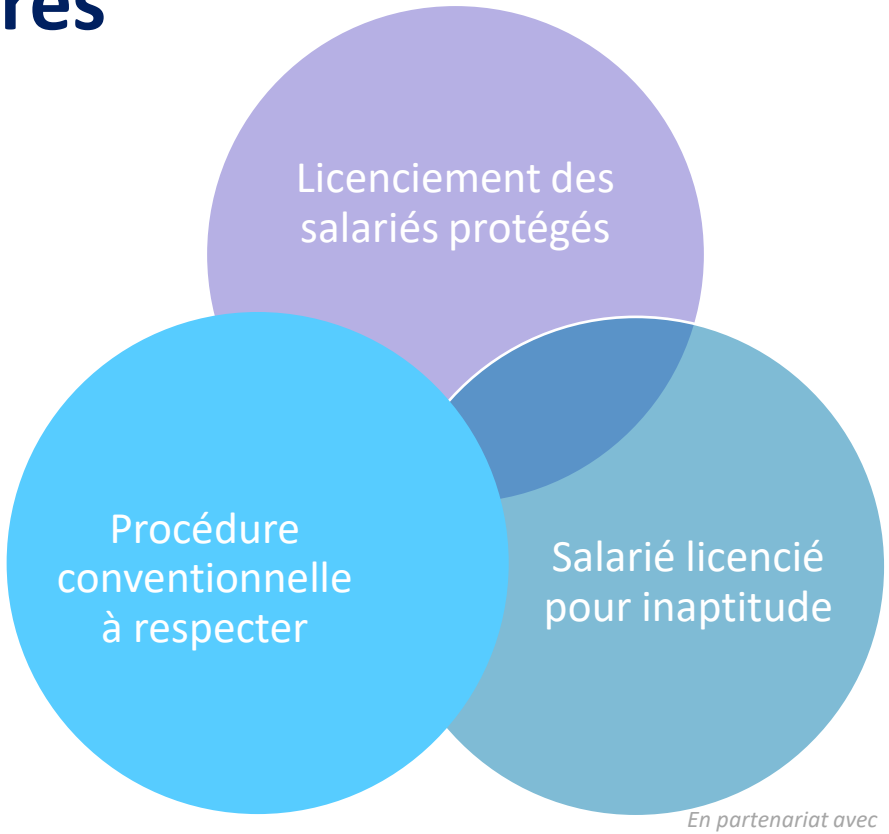
Type de faute	Définition	Conséquences
Faute simple	Elle ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail tout en justifiant la rupture	- Le préavis existe - L'indemnité de licenciement est due
Faute grave	Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis	- Congédiement immédiat - Pas d'indemnité de préavis ni de licenciement
Faute lourde	Faute d'une exceptionnelle gravité impliquant l'intention de nuire à l'employeur	- Congédiement immédiat - Pas d'indemnité de préavis ni de licenciement

En partenariat avec

La procédure de licenciement

Procédure de droit commun

Procédures particulières



En partenariat avec

Licenciement verbal - Annonce d'un licenciement envisagé - Réseau social - Portée : Cass. soc. 24 juin 2026, n° 24-19759

Un licenciement ne peut jamais se faire oralement, même par politesse pour prévenir le salarié, au risque d'être jugé comme sans cause réelle et sérieuse

Toute annonce de licenciement ne peut être faite que postérieurement à l'envoi de la notification de licenciement. Ce qui conduit, pour des raisons de preuve, à ne pouvoir annoncer à l'oral un licenciement que le lendemain du jour d'envoi de la notification du licenciement

En revanche, le fait d'informer un salarié que son licenciement est envisagé (ici via WhatsApp), c'est différent. Cela ne constitue pas un licenciement verbal

En partenariat avec

Le licenciement pour motif économique

Quelles actions mener ?

Spécificités en matière de paie

Licenciement économique - Difficultés économiques - Baisse significative : Cass. soc. 10 juin 2026, n° 24-21293

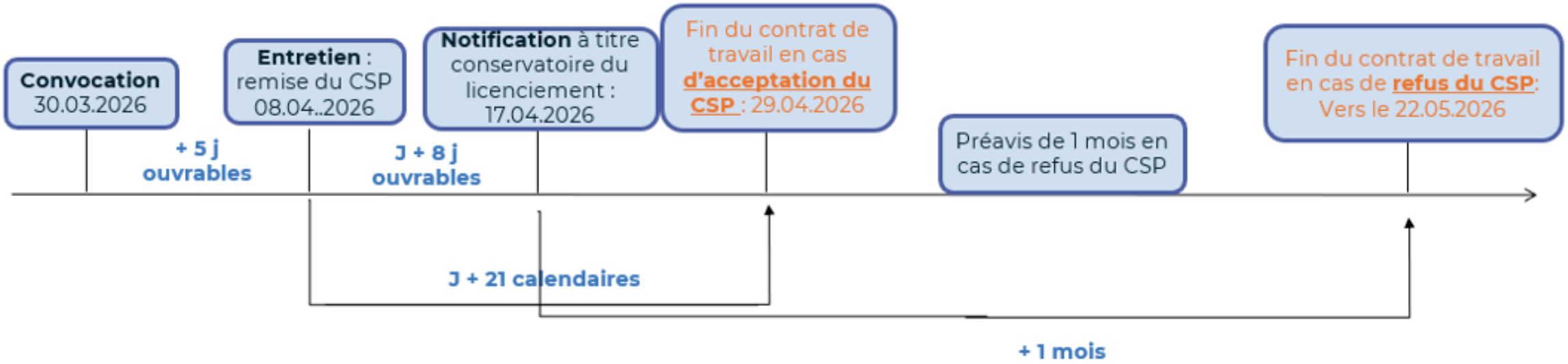
Le Code du travail exige que les difficultés économiques soient caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés (art. L. 1233-3)

Il ne suffit pas de produire des données chiffrées dans la lettre de licenciement pour justifier des difficultés économiques, assorties de simples documents comptables

En cas de litige, les juges vont rechercher si l'évolution des indicateurs économiques retenus par l'employeur dans la lettre de licenciement est ou non significative. Le caractère « significatif » de l'évolution doit obligatoirement être démontré par l'employeur, nécessitant donc des données comparatives

En partenariat avec

Exemple de calendrier pour un non-cadre Hors PSE



En partenariat avec

Les dates clés

Date d'enclenchement de la procédure = date de l'entretien

Et pour le préavis

- Date de début : date de première presentation de la notification de licenciement (voir suivi sur La Poste avec n° LRAR)
- Date de sortie
  - Si acceptation du CSP = fin du délai de réflexion de 21 jours calendaires
  - Si refus du CSP = expiration du préavis

Points de vigilance en cas d'acceptation du CSP

Pour les calculs

- Calculer un bulletin de paie normal - sans congés payés mais avec les primes et autres avantages que le salarié aurait perçu si il avait travaillé - pour pouvoir calculer le **coût du préavis chargé** (= avec cotisations sociales patronales) qui sera à payer à France Travail dans la limite de 3 mois pour les salaries ayant plus d'un an d'ancienneté
- Tenir compte du **préavis théorique** pour le calcul de l'ancienneté

C'est à l'employeur d'envoyer le dossier de demande d'allocation CSP à l'agence France Travail du salarié

En partenariat avec

Exemple de tableau récap du coût

A	C	D	E	F	G	J	K	L	M	N	O	P	Q
NOM Prénom	**Date d'entrée**	**Date de sortie effective si acceptation CSP**	**Date de sortie retenue calcul ind**	**Statut**	**ILL nette et non imposable**	**Préavis en mois**	**Préavis Brut**	**Préavis chargé à payer à France Travail**	**Nb de jours à payer**	**ICP brute**	**Taux de ch soc patr**	**ICP chargée**	**Coût employeur**
	18/11/2019	14/10/2025	13/12/2025	Non cadre	4 378,29 €	2	5 591,98 €	8 189,44 €	35,00 j	2 099,06 €	39,38%	2 925,70 €	**15 493,43 €**
	29/05/2017	14/10/2025	13/01/2026	Non cadre	5 322,79 €	3	8 332,68 €	11 923,26 €	64,00 j	7 460,52 €	43,09%	10 675,28 €	**27 921,33 €**
	17/10/1994	14/10/2025	13/12/2025	Non cadre	26 393,05 €	2	5 161,58 €	7 552,94 €	63,00 j	4 764,40 €	46,33%	6 971,75 €	**40 917,74 €**
													84 332,50 €

En partenariat avec
eres. GENERALI KLESIA carcept prev Harmonie mutuelle GROUPE VYV PRO BTP GROUPE Urssaf 30 ans Club social ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

La rupture anticipée du CDD

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Principe

- La rupture anticipée du contrat à durée déterminée est interdite

Exceptions

- Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme dans 5 cas limitatifs
  - Par accord des parties
  - A l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée (C. trav., art. L. 1243-2)
  - Pour faute grave ou lourde
    - De l'employeur
    - Du salarié
  - Pour force majeur (hypothèse assez théorique)
  - Pour inaptitude constatée par le médecin du travail

En partenariat avec

LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Restez avec nous pour la suite de votre webinaire !

CLUB SOCIAL

Le temps pour nous d'équiper nos prochains intervenants

eres.

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Club Social

LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Faire du partage de la valeur une opportunité de conseil, sans effort

Timi par Eres, 1er SaaS dédié au partage de la valeur pour la profession comptable

22/09/2026



CLUB SOCIAL

timi.
Par Eres

eres.

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Club Social

Les intervenants



Eric Bidault

- Directeur Commercial Régional **Grand Ouest**, Eres
- Animateur **national** métiers de l'Expertise Comptable



Jérémie Kalfon

- Directeur du développement, timi Par Eres

En partenariat avec

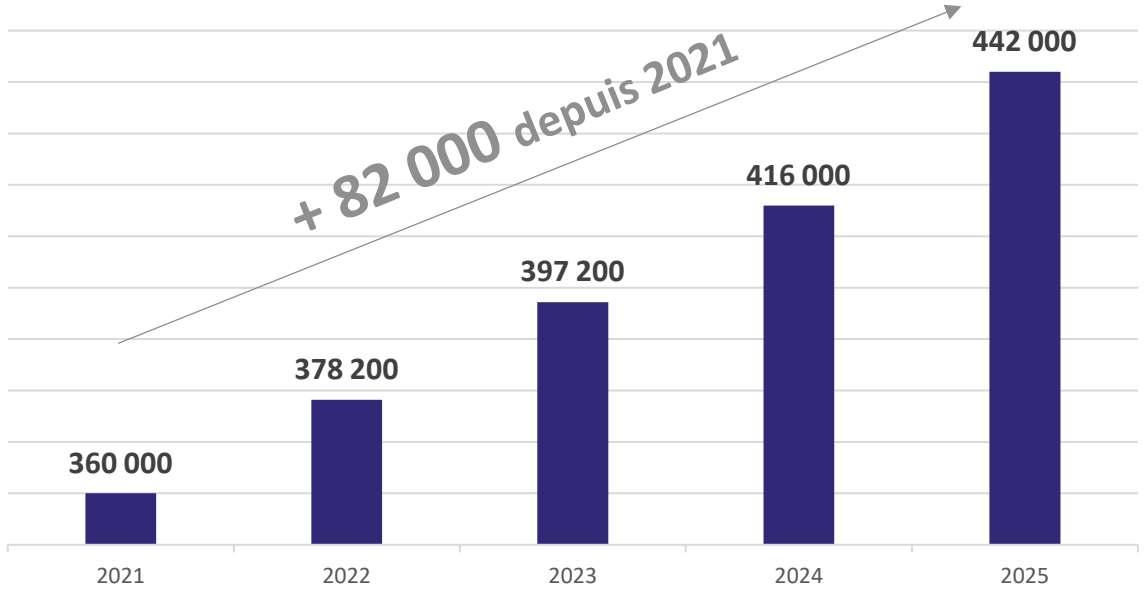
Sommaire

1. Le partage de la valeur : une réelle opportunité pour les TPE / PME
2. Une mission différenciante pour votre cabinet
3. Timi par Eres : Le partage de la valeur, pour les experts-comptables
4. Démonstration autour d'un cas pratique
5. Ce que Timi vous apporte, concrètement

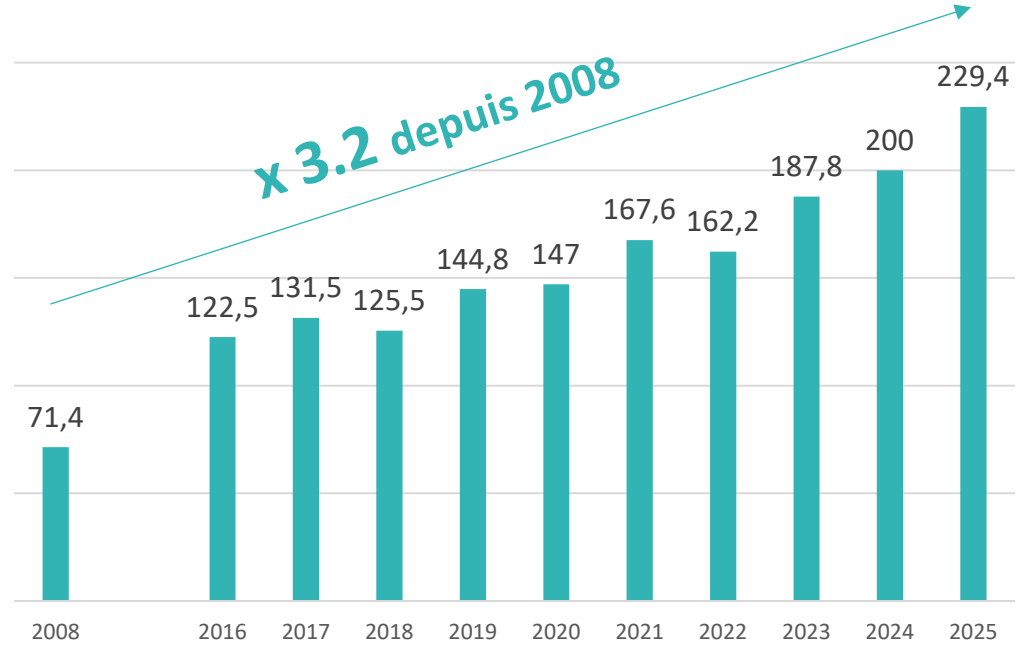
En partenariat avec

Des encours multipliés par 3 depuis 2008
+82 K TPE/PME équipées depuis 2021

Evolution du nb d'entreprises équipées



Evolution des encours en épargne salariale depuis 2008 (Mds €)



Source : AFG

En partenariat avec

De grandes disparités d'équipement et beaucoup d'opportunités chez les TPE / PME

Salariés qui ont accès à au moins un dispositif	Au sein des entreprises entre 10 et 49 salariés	Au sein des entreprises de moins de 10 salariés
54 %	22,1 %	19,8 %

Source : DARES, 2024

En partenariat avec

Partage de la Valeur : une opportunité de conseil … pour les 1 à < 11 salariés!

Nombre d'Entreprises (1 à < 11 salariés)	Entreprises de 1 à < 11 salariés rentables	CA Mission Partage de la Valeur (honoraires ponctuels)
1,7 Mio €*	**1,2 Mio €***	1.000€ à 1.500€ la mission **1 entreprise sur 2**
* Source INSEE 2024, extrapolation 1 à 9 salariés et 10 à 19	* Source INPI 2023, « Ratios financiers BCE / INPI » 699.787 comptes publiés, 69,3% rentables	**600 à 900 Mio €** de potentiel d'honoraires

En partenariat avec

A quoi sert le partage de la valeur ?

Renforcer sa marque employeur **: recruter, fidéliser et motiver** les talents

Optimiser la fiscalité professionnelle: réduire l'impôt (IS, IR)

Optimiser la rémunération du dirigeant, et de ses salariés

Se créer une **épargne projet** (logement, …) ou en vue de la **retraite** grâce à **son activité professionnelle**



En partenariat avec

49

Quels sont les différents dispositifs de partage de la valeur ?

Flux

Versements Volontaires (**facultatifs** effectués par les bénéficiaires)

Prime de Participation (1)

Prime d'Intéressement (1)

Prime Partage Valeur (1)

(Dirigeant exclu)

Abondement de l'entreprise (versement complémentaire et facultatif de l'employeur)

Stocks

PLAN EPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)
Blocage 5 ans glissants

PLAN EPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI)
Blocage jusque l'âge de départ en retraite

(1) Perception immédiate possible, avec fiscalité. Sous certaines conditions concernant la PPV (loi Partage de la Valeur)

Quel cadre fiscal et social offrent l'intéressement, la participation, et l'abondement ?

Pour l'entreprise

- Déductible du bénéfice imposable
- Exonéré de charges sociales et de forfait social si effectif < 50 salariés1

Pour le Chef d'entreprise et les salariés

- Exonéré d'impôt sur le revenu
- Exonéré de charges sociales (sauf CSG-CRDS au taux de 9,7 %)



L'épargne salariale et retraite reposent sur un **principe de non-substitution**

Au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, les éléments de salaire ne doivent pas être remplacés par des primes non soumises à cotisations

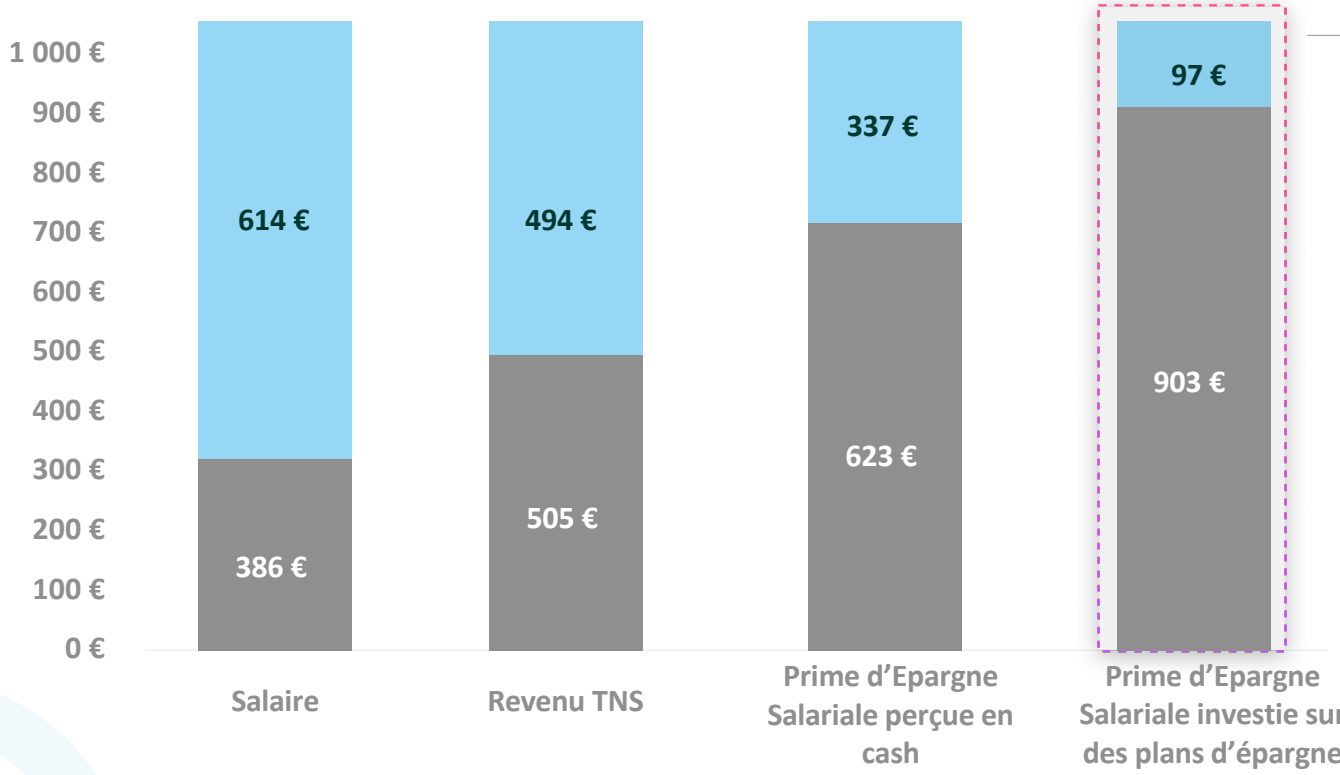
1 Moins de 250 salariés pour l'intéressement

En partenariat avec

Pourquoi un dirigeant a intérêt à mettre en place de l'épargne salariale ?

Dividendes
1.000€ RCAI
750 € de dividendes à verser
514 € dividendes nets perçus

Pour 1 000 euros dépensés par l'entreprise



« Création de valeur » de 38 % à **90 %**

Rappel des paramètres pour une entreprise de moins de 50 salariés

- 0 % de forfait social sur les versements de l'entreprise
- Exonération des cotisations sociales (hors CSG-CRDS)
- Exonération de l'impôt sur le revenu des sommes épargnées
- Accessibles à toutes les entreprises et dirigeant éligible dès lors que l'entreprise compte au moins 1 salarié

Hypothèses de calculs

- Salarié : 45 % de charges patronales, 23 % de charges salariales y compris CSG-CRDS, TMI 30 %
- TNS : charges 30 %, TMI 30 %

Cotisations sociales et impôts **Montant net**

En partenariat avec

52

Loi 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 moins de 50 salariés**
- **Non équipées d'un dispositif de partage de la valeur**
- **Rentables : bénéfice net fiscal > 1 % du CA pendant 3 ans consécutifs**

Quels sont les dispositifs éligibles ?

- Au choix : participation (hors accord intégré au 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 s'applique la loi ?

- Exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025



Appréciation du seuil des 11 salariés : Moyenne de l'effectif au cours de chacun des mois de l'année précédente (règle URSSAF)

En partenariat avec

La partage de la valeur : une mission différenciante pour votre cabinet

1. **Un élément très fort de différenciation :** un nombre limité de cabinets d'experts- comptables le proposent

2. **Une très forte valeur perçue par les dirigeants :** fidélisation des salariés, marque employeur, rémunération du dirigeant, optimisation sociale et fiscale

3. **Une mission aisément facturable :** en moyenne 500 € - 1 500 € d'honoraires pour la mise en place, 300 € - 500 € d'honoraires récurrents annuel pour le suivi

4. **Un marché sous-équipé :** une réelle profondeur de marché pour les TPE / PME éligibles

En partenariat avec

Pourquoi les cabinets ne se lancent pas encore massivement ?

Expertise technique

Le partage de la valeur mobilise plusieurs expertises :
droit social, fiscalité, paie...

1

Sécurisation du conseil

Peur de commettre des erreurs sur les recommandations, les budgets et les accords

2

Le temps nécessaire

Ciblage, analyse, rapport, simulations...
5 à 10 h de préparation par mission

3

Avoir les bons arguments

Savoir expliquer combien distribuer, à quel coût, et avec quels dispositifs

4

En partenariat avec

Timi par Eres : Faites du partage de la valeur une opportunité de conseil. Sans effort

20 ans d'expertise eres. **dans chaque étape** timi. Par Eres

Disponible novembre 26

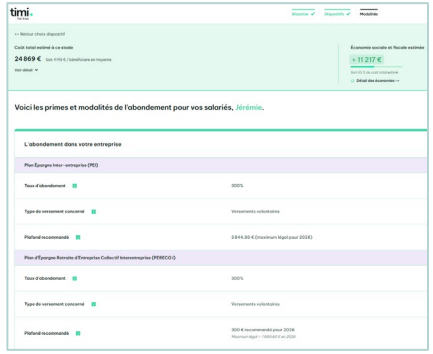
1 Ciblez les meilleures opportunités

- Connexion API à votre logiciel comptable
- Sélection des meilleures opport. via les critères Eres (rentabilité, masse salariale, niveau de résultat, ..)

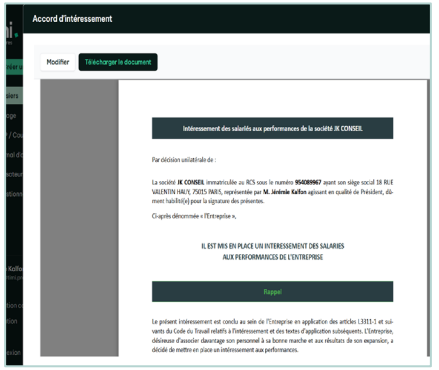
2 Facilitez la vente de chaque mission

- Apportez les bons arguments à votre client justifier la valeur d'une mission
- Eligibilité, solidités financières, économies de charge pour l'entreprise, …

3 Recommandez le meilleur dispositif



4 Rédigez les accords



5 Suivez le dispositif

- Calcul primes réelles
- Récupération CSG/CRDS
- Rappel des limites de paiement et de renouvellement d'accords
- Evolution dispositifs
- …

En cours d'intégration

pennylane · silæ · ACD · inqom by VISMA · Tiime

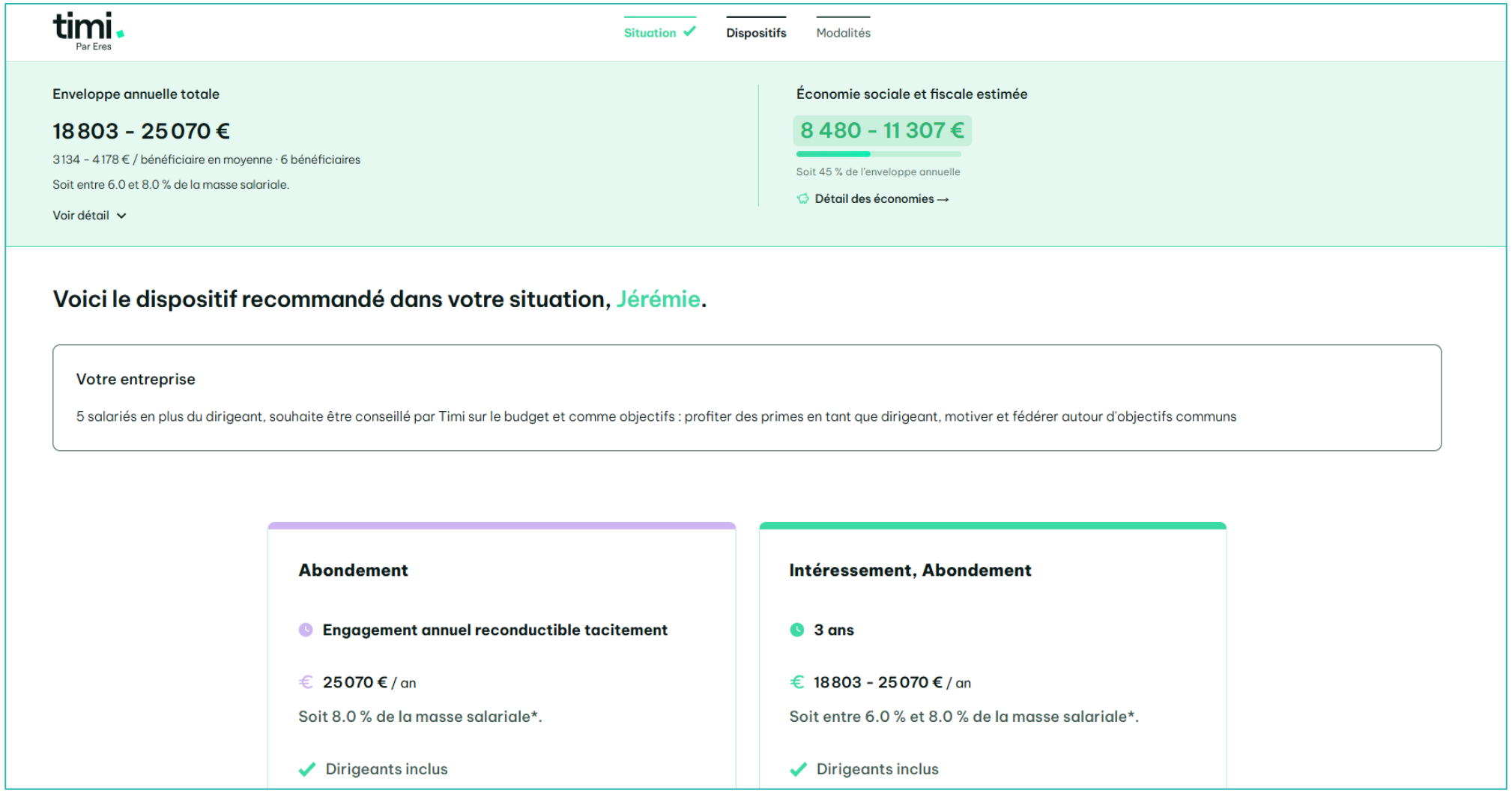
Collaborez avec votre partenaire CGP / Courtier tout au long du processus

En partenariat avec

eres. · GENERALI · KLESIA carcept prev · Harmonie mutuelle GROUPE VYV AVANCONS collectif · PRO BTP GROUPE · Urssaf Au service de notre protection sociale

30 ans Club social · ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES Club social

Démonstration autour d'un cas pratique



En partenariat avec

Ce que Timi vous apporte, concrètement

Développez de nouvelles missions

- Un sujet clé qui répond aux enjeux de motivation, fidélisation, attractivité et optimisation
- Une nouvelle mission à forte valeur ajoutée pour votre cabinet, qui s'ouvre sans effort

Sécurisez votre devoir de conseil

- Eres et Timi tiennent la veille à votre place dans un cadre réglementaire mouvant
- Plus de 20 ans d'expertise Eres intégrés à chaque recommandation

Gagnez en efficacité

- Outil simple, prise en main rapide
- Recommandations précises et chiffrées en quelques secondes
- Passage à l'échelle facilité sur tout votre portefeuille

Des revenus significatifs et récurrents

- Mission valorisable : 500 à 1 500 € d'honoraires de mise en place en moyenne
- Revenus récurrents facturés pour le suivi : 300 à 500 € en moyenne
- Revenus récurrents issus des frais de gestion (structures ORIAS)

En partenariat avec

L'équipe d'animation Eres Entreprise



Emmanuelle Lafargue
Directrice commerciale Eres
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

Suivez votre interlocuteur régional sur LinkedIn



Gautier Simonin
06 08 96 21 70 gautier.simonin@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



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



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



Julie Rochas
06 74 22 04 52
julie.rochas@eres-group.com



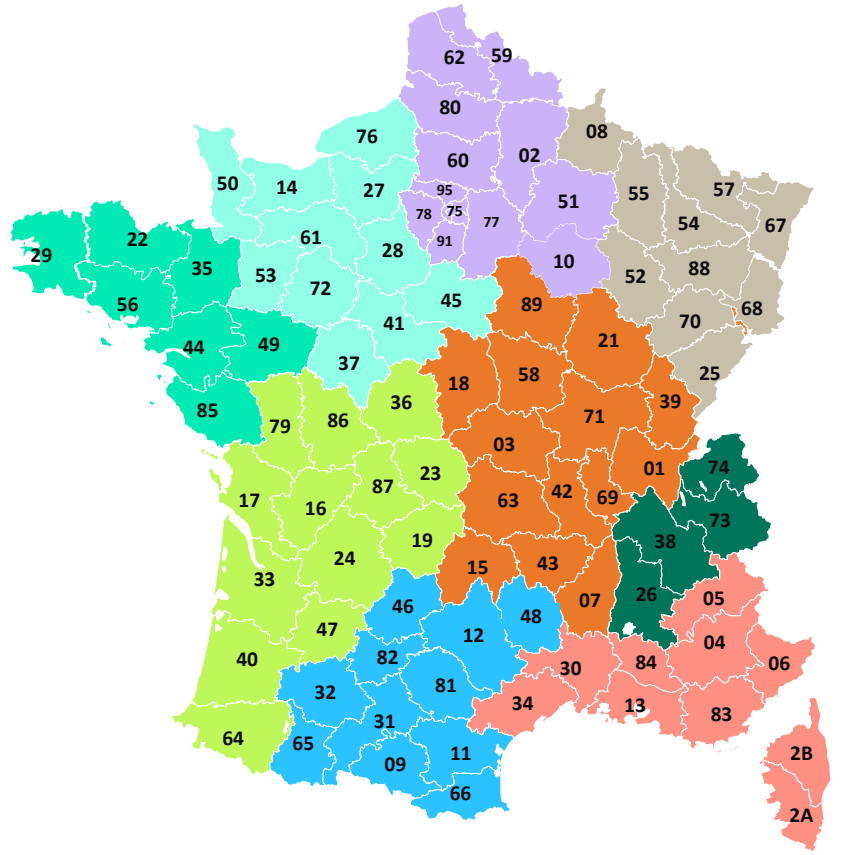
David Delhaye
07 85 35 40 60
david.delhaye@eres-group.com



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



Nathalie Messager
06 40 59 11 16
nathalie.messager@eres-group.com



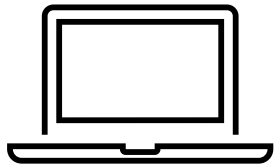
Guyane 973 | Mayotte 976 | Guadeloupe 971 | Martinique 972 | La réunion 974

En partenariat avec

Restons en contact !

timi. Par Eres

eres.



Réserver votre démo

Suivez-nous

- Timi par Eres
- Eres-group
- Eres – partage du profit
- E-mail : timi@eres-group.com

En partenariat avec

LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Merci de votre attention



ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Club Social