

# Le partage de la valeur au cœur du développement

- et de la formation -  
des banques et des assurances en 2024 !

---



# SOMMAIRE

---

## CHAPITRE I – 3 à 8

Les 2 mesures phares de la loi sur le partage de la valeur au sein des entreprises

## CHAPITRE II – 9 à 13

Les autres mesures de la loi

## CHAPITRE III – 14 à 15

La nécessité pour les banques et les assureurs de passer à la vitesse supérieure

## CHAPITRE IV – 16 à 18

Comment GT Formation propose d'accompagner les banques, assurances, courtiers, CGPI, experts-comptables et fintechs ?

## ANNEXE – 19 à 23



# CHAPITRE I

## Les 2 mesures phares de la loi sur le partage de la valeur au sein des entreprises

---

1. Diffuser plus largement le partage de la valeur au sein des entreprises de 11 à 49 salariés

Actuellement, seules les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un dispositif de participation.

**Dès le 1er janvier 2025, les entreprises d'au moins 11 salariés et non tenues de mettre en place de la participation devront souscrire, au choix, au moins un dispositif légal de partage de la valeur :**

- Participation / Intéressement / Abondement à un PEE, PEI, PERCO ou PER Entreprise / Prime de Partage de la Valeur (PPV, dite aussi « prime Macron »),
- Sous réserve qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives (seront alors prise en compte les années 2022, 2023 et 2024).

Cette obligation ne s'impose pas :

Aux entreprises déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur

À celles ayant le statut d'entreprise individuelle

Aux sociétés anonymes à participation ouvrière ayant versé un dividende dont taux égal à 0

**Cette mesure est applicable à titre expérimental, pour une durée de 5 ans.**

# CHAPITRE I

## Détail des modalités de calcul du seuil de 11 salariés, qui déclenche l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

L'effectif de l'année est égal à la moyenne des effectifs mensuels de l'année précédente :

- EMA (Effectif Moyen Annuel) 2025 = somme des effectifs moyens mensuels année 2024 / 12.
- Sauf en cas de 1<sup>ère</sup> embauche, où EMA (Effectif Moyen Annuel) 2025 = effectif présent le dernier jour du mois de la 1<sup>ère</sup> embauche.

## 2. Conjuguer Prime de Partage de Valeur (PPV) et épargne salariale

Cette mesure permet aux salariés qui le souhaitent de verser tout ou partie de leur PPV dans un dispositif d'épargne salariale (PEE/PEI/PEG) ou d'épargne retraite (PERCO/PER Entreprise), dans les mêmes conditions qu'une prime d'intéressement.

Les entreprises ont aussi la possibilité d'abonder la PPV versée dans les plans. Cette mesure est aujourd'hui

applicable à la suite de la publication du décret d'application.

Les employeurs peuvent actuellement attribuer sans condition jusqu'à deux primes d'un montant global de **3 000 €** maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à **6 000 €** dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le régime fiscal et social de la PPV en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 est maintenu pour les entreprises de moins de 50 salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2026 :

- Aucune charge, ni impôt pour les salariés ayant une rémunération sur les 12 derniers mois précédant le versement de la prime, inférieure à 3 SMIC (les salariés dont la prime est supérieure à 3 SMIC ont donc intérêt à la verser dans un plan d'épargne salariale ou retraite) !

# CHAPITRE I

---

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le régime fiscal et social applicable est celui de l'intéressement :

- Exonération des charges sociales (salariales et patronales),
- Soumise à CSG/CRDS (sur assiette de calcul de 98,25%),
- Soumise au forfait social pour l'entreprise à compter de 250 salariés,
- Soumise à la taxe sur les salaires le cas échéant,
- Soumise à l'IR sauf versement dans un PEE/PEI/PEG ou PERCO/PER Entreprise.

## **Détail des modalités de calcul du seuil de 50 salariés qui détermine si l'entreprise bénéficie du régime fiscal transitoire jusqu'en 2026 pour la PPV :**

Comme pour le seuil de 11 salariés (voir ci-dessus), l'effectif de l'année est égal à la moyenne des effectifs mensuels de l'année précédente :

- EMA (Effectif Moyen Annuel) 2025 = Somme des effectifs moyens mensuels année 2024 / 12.
- Sauf en cas de 1ère embauche, où EMA (Effectif Moyen Annuel) 2025 = effectif présent le dernier jour du mois de la 1ère embauche.

Les dirigeants qui cumulent contrat de travail et mandat social bénéficient des dispositifs au titre de leur contrat de travail.

En revanche, les TNS et les mandataires sociaux sans contrat de travail sont par principe exclus du bénéfice des dispositifs.

# CHAPITRE I

## Traitement fiscal et social spécifique à la PPV

- Régime transitoire jusqu'au 31/12/2026

### Côté entreprise (charge déductible)

	< 50 salariés	50 salariés et +
<b>Cotisations sociales</b>	Exonération dans la limite de 3000 € ou 6000 €	
<b>Forfait social</b>	Exonération	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exonération</li><li>• 20% à partir de 250 salariés</li></ul>
<b>Charge déductible</b>	Exercice de versement	

### Côté salarié

	Rémunération < 3 SMIC	Rémunération 3 SMIC et +
<b>CSG CRDS (9,7 %)</b> < 50 salariés	Exonération	Assujettissement
<b>50 salariés et +</b>	Assujettissement	
<b>Impôts sur le revenu</b> < 50 salariés	Exonération	Exonération si investissement dans un PEE, PER
<b>50 salariés et +</b>	Exonération si investissement dans un PEE, PER	

# CHAPITRE I

## Traitement fiscal et social spécifique à la PPV

- Régime jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027

### Côté entreprise (charge déductible)

	Quelle que soit la taille de l'entreprise
<b>Cotisations sociales</b>	Exonération dans la limite de 3000 € ou 6000 €
<b>Forfait social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exonération jusqu'à 249 salariés</li><li>• 20% à partir de 250 salariés</li></ul>
<b>Charge déductible</b>	Exercice de versement

### Côté salarié

	Quelle que soit la rémunération du salarié
<b>CSG CRDS (9,7 %)</b>	Assujettissement
<b>Impôt sur le revenu</b>	Exonération si investissement dans un PEE, PER

# CHAPITRE I

2 bis. Focus sur les avantages et inconvénients de la PPV vs Intéressement, Participation et Abondement

## PPV

- + Mise en place à tout moment
- + Aucune charge ni fiscalité, si moins de 3 SMIC et entreprise moins de 50 salariés
- + Mise en place par DUE ou accord, au choix
- + Choix de critères de répartition mais optique davantage tournée vers répartition « uniforme »
- TNS et mandataires sociaux sans contrat de travail non bénéficiaires

## INTÉRESSEMENT

- + Accord gagnant/gagnant s'adapte mieux à une politique salariale de moyen/long terme
- + Rémunération liée à une performance
- + TNS et chef d'entreprises : bénéficiaires possibles
- + Répartition proportionnelle salaire possible (+ pour hauts salaires)

## ABONDEMENT

- + Outil de fidélisation
- + Enveloppe potentiellement
- + Ajustable selon les capacités de l'entreprise

## PARTICIPATION

- + Accord à durée potentiellement indéterminée
- + Avec une formule plus ou moins favorable / formule légale (si moins de 50 salariés)
- + Pas d'objectif à atteindre (mais formule à appliquer)
- + Chef d'entreprise bénéficiaire si souhaité (et moins de 50 salariés)

**Ces 2 premiers points constituent à nos yeux les mesures phares de la loi.  
Nous pouvons néanmoins également noter les avancées suivantes...**

# CHAPITRE II

## Les autres mesures de la loi

---

### 1. Assouplir la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour faciliter la mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de mettre en place un dispositif de participation avec une formule de calcul dérogatoire, pouvant mener à un résultat **moins favorable** que celui obtenu avec la formule légale :

➤ Soit en reprenant le dispositif négocié par la branche via un accord collectif ou une décision unilatérale (les branches doivent ouvrir une négociation sur ce sujet avant le 1er juillet 2024),

➤ Soit en négociant par accord leur propre dispositif de participation.

**Cette mesure est applicable à titre expérimental, pour une durée de 5 ans.**



# CHAPITRE II

---

## 2. Obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

Les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place la participation (celles de 50 salariés et plus) et pourvues d'au moins un délégué syndical, ouvrant une négociation sur l'intéressement ou la participation, doivent obligatoirement négocier deux points :

- La définition d'une augmentation du bénéfice net fiscal,
- Les modalités de partage de la valeur avec les salariés :
  - soit d'un versement d'un supplément de participation ou d'intéressement,
  - soit de l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise, d'abonder un plan d'épargne salariale, ou de verser la PPV.

Cette mesure ne s'applique pas aux entreprises ayant un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation dérogatoire.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur de la loi, sont tenues d'ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024.

Les entreprises ont une obligation de négocier, mais pas d'aboutir.

## CHAPITRE II

3. Obligation de proposer un fonds labellisé dans les PEE/PEI/PEG et PER Entreprise, afin de rendre l'épargne salariale encore plus vertueuse

Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2024, obligation de proposer en plus du fonds solidaire un fonds labellisé (ou nourricier d'un fonds labellisé) au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable. Cela nécessite donc une mise en conformité des plans.

**Les 5 labels éligibles sont :**



COMITÉ  
INTERSYNDICAL  
DE L'ÉPARGNE  
SALARIALE



labelRelance



6. Tout aussi vertueux : 3 nouveaux cas de déblocage anticipé

- Affectation des sommes épargnées aux **travaux de rénovation énergétique de la résidence principale**
- **Activité de proche aidant** exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
- **Achat d'un véhicule** qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
  - Un véhicule propre (neuf ou occasion) qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie,
  - Un vélo électrique neuf

**Les cas 1 et 3 sont applicables aux faits générateurs postérieurs à l'entrée en vigueur du décret (soit le 07/07/2024).**

**Le cas 2 est applicable aux demandes présentées postérieurement à l'entrée en vigueur du décret (soit le 07/07/2024).**

# CHAPITRE II

---

## 7. Développer l'actionnariat salarié

Afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une partie de la valorisation de leur entreprise, un nouveau dispositif est créé : **le Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE)**.

Il est mis en place par accord collectif et bénéficie à l'ensemble des salariés ayant au moins un an d'ancienneté. À l'issue d'une durée de trois ans, le salarié perçoit « le montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à un montant indicatif ».

Cette somme peut être versée en plusieurs fois. Dans le cas d'entreprises non cotées, la valorisation de l'entreprise peut se faire notamment en fonction d'indicateurs de références (multiples d'EBITDA par exemple) négociés à la mise en place du plan.

Le dispositif bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux. Les sommes versées peuvent être placées sur un dispositif d'épargne salariale et/ou retraite. Un bilan de sa mise en œuvre sera réalisé dans 3 ans par l'administration.

Ce dispositif permet donc d'intéresser les salariés à l'accroissement de la valorisation de leur entreprise sans mettre en place de dispositif d'actionnariat.

Parmi les autres mesures liées à l'actionnariat, nous pouvons aussi noter :

- L'augmentation du plafond global d'attribution d'AGA (Attributions Gratuites d'Actions), lorsque le plan est offert à tous les salariés.
- La majoration du plafond d'abondement à 16 % du PASS en cas de versement d'un abondement unilatéral dans le PEE pour l'acquisition d'actions de l'entreprise (l'abondement unilatéral ayant porté par le 1<sup>er</sup> décret à 3000 euros ou 6000 euros si un accord d'intéressement ou un accord de RSP volontaire est en place)

## CHAPITRE II

---

### 8. Autres mesures de simplification inscrites dans la loi :

- Assouplissement des règles de franchissement de seuil de la participation en supprimant le report de 3 ans de la mise en place de la participation, en cas d'application d'un accord d'intéressement,
- Un accord étendu de la branche professionnelle du travail temporaire peut prévoir une durée d'ancienneté différente pour les salariés intérimaires, dans la limite de 90 jours (aujourd'hui 60 jours),
- Simplification de la procédure de révision du contenu des plans interentreprises (PEI),
- Confirmation de la possibilité de fixer un salaire plancher et un salaire plafond dans les accords d'intéressement,
- Possibilité de verser des avances sur intéressement et participation. L'accord doit être alors préciser :
  - Les modalités de recueil de l'accord du salarié
  - L'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou son reversement intégral sous la forme d'une retenue sur salaire, en l'absence d'une telle affectation.



## CHAPITRE III

### Passer à la vitesse supérieure, une nécessité pour les banques et les assureurs, mais aussi les courtiers, experts comptables, CGPI et fintechs de la place !

---

Alors même que les entreprises de 11 à 49 auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (voir chapitre 1), elles demeurent à ce jour très faiblement équipées : selon la DARES, seules 19,5% d'entre elles disposent d'au moins 1 dispositif d'épargne salariale (Participation, Intéressement, Abondement PEE/PEI, PER).

Celles de de 1 à 9 salariés sont encore moins bien loties, avec un taux d'équipement de 17,3%. Certes, ces dernières ne seront pas soumises à la même obligation que celles de 11 salariés et plus, mais nous pouvons facilement imaginer qu'elles auront du mal à rester compétitives sur un marché de l'emploi déjà très tendu, si comme leurs grandes sœurs, elles n'offrent pas à leurs salariés de dispositifs de partage de la valeur.

Si elles ne souscrivent pas rapidement de dispositifs d'épargne salariale, elles auront donc de plus en plus de difficultés à attirer, motiver et fidéliser leurs talents.

Il est vrai qu'à défaut d'épargne salariale, ces TPE et PME pourront toujours opter pour la Prime de Partage de la Valeur (PPV, dite aussi prime Macron), plébiscitée depuis fin 2018.

Mais si elle est facile et rapide à mettre en œuvre, elle comporte toutefois aussi des inconvénients, comparée à l'intéressement, la participation et l'abondement (voir chapitre 2 bis).

De plus, la PPV devient un flux d'alimentation des plans d'épargne salariale, au même titre que l'intéressement (voir chapitre 2). Sa fiscalité attractive pour les entreprises de moins de 50 salariés n'est par ailleurs reconduite que jusqu'au 31/12/2026.

**Si l'entreprise opte pour la PPV, le bon conseil consiste donc à l'adosser à un plan d'épargne salariale, quelle que soit sa taille (+ ou - de 50 salariés).**

D'autant plus que les formalités administratives pour souscrire de l'épargne salariale sont désormais simples et allégées.

## CHAPITRE III

---

Dans ce contexte, les acteurs de la place (banques, assurances, courtiers, experts comptables, CGPI, fintechs...) ont dès maintenant un rôle essentiel de conseil, de pédagogie et d'accompagnement.

Ils devront être proactifs :

- Auprès de leurs clients, afin de leur apporter les premiers ces conseils à valeur ajoutée et les équiper, tout en les fidélisant. Sans quoi ces derniers risquent de souscrire leurs dispositifs d'épargne salariale auprès de concurrents, qui en profiteront pour élargir leur relation avec d'autres offres (financements, flux, épargne, assurances, etc.), voir « déloger » le banquier/assureur actuel.
- Auprès de leurs prospects, afin de leur apporter les premiers un conseil différenciant et en profiter pour finaliser l'entrée en relation.

C'est maintenant, en 2024, que la bataille commence. En 2025 il sera trop tard, car les plus proactifs ont déjà débuté leurs démarches auprès de leurs clients et prospects.



# CHAPITRE IV

## Comment GT Formation propose d'accompagner les banques, assurances, courtiers, CGPI, experts comptables et fintechs ?

---

Même si l'épargne salariale et retraite est de longue date une offre de diversification et de fidélisation très rémunératrice pour les acteurs traditionnels de la place, force est de constater que leurs réseaux maîtrisent assez peu cette offre et sa commercialisation.

En effet, la majorité des chargés d'affaires entreprises, professionnels, agricoles et OBNL,

- soit n'en parlent pas,
- soit, dans le meilleur des cas, en délèguent la commercialisation à leurs spécialistes des sièges et filiales.

Or le potentiel d'équipement est considérable (plus de 80% de TPE et PME françaises) dans un laps de temps très court (moins d'un an).  
À eux seuls, les spécialistes en ingénierie sociale des banques et des assurances ne suffiront donc pas à rencontrer et conseiller tous ces clients potentiels.

GT Formation a la conviction qu'il faut former et accompagner l'ensemble des chargés d'affaires entreprises et professionnels, afin de « démystifier » l'épargne salariale.

Ils sauront ainsi facilement découvrir les besoins et attentes de leurs clients et prospects, puis conseiller et vendre le dispositif adapté, quitte à faire appel à leurs spécialistes dans les cas les plus complexes.

Ainsi, en fonction de vos objectifs, de la maturité de vos réseaux, du public à former, des dispositifs pédagogiques que vous souhaitez mettre en œuvre, GT Formation peut vous proposer une offre de formations sur mesure, adaptées à vos attentes et co-construites avec vous.

# CHAPITRE IV

## Quelques exemples :

### ➤ Publics :

Ligne managériale	Chargés d'affaires Corporate, Grandes Entreprises, Entreprises, Pros, Agris-vitis, OBNL, patrimoniaux, banque privée...	Animateurs de marchés, spécialistes métiers.
-------------------	---	--

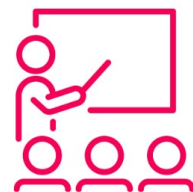
### ➤ Dispositifs pédagogiques :

- Élaboration et/ou animation de webinaires de sensibilisation (entre 45 et 90 minutes),

[Lien page Annexe : Programme Webinaire](#)

- Séquences e-learning de 20 minutes,
- Formations présentielle et/ou distancielles allant de ½ journée à 5 jours selon le public à former et leur niveau d'expertise,
  - Animation directe des modules ou formations des formateurs amenés à les démultiplier.

[Lien page Annexe : Programme formation](#)



# CHAPITRE IV

---

➤ Contenus :

- Le marché, le contexte économique, social et réglementaire (focus sur la loi partage de la valeur), les enjeux pour les clients, les enjeux stratégiques et économiques pour l'entreprise (la banque ou l'assurance),
- Les offres (à géométrie variable, selon le public et son degré d'expertise) :
  - Les enveloppes (PEE/PEI/PEG/PERECOL, PERO, PERIN...),
  - Les flux d'alimentation (PPV, versements volontaires, abondement, intéressement, participation),
  - L'offre financière (FCPE, UC, actionnariat salarié...),
  - La démarche RSE (fonds ISR, solidaires, accords d'intéressement à impacts...),
  - La fiscalité,
  - Les offres complémentaires (santé, prévoyance, titres restaurant, etc.),
- La commercialisation :
  - Les contraintes et opportunités de la loi sur lesquelles m'appuyer pour conseiller et vendre de l'épargne salariale à mes clients et prospects. Les risques si je ne le fais pas,
  - Mes cibles,
  - Les étapes de l'entretien : j'accroche, je découvre, j'explique, j'argumente, je traite les objections, je co-construis une solution personnalisée,
  - Mes outils de simulation et de souscription,
  - Mes spécialistes métiers et les synergies groupe (patrimoniaux, gestion privée...).

**Nous avons hâte de vous rencontrer pour en parler avec vous !**

# ANNEXE

---

## PROGRAMMES :

Les nouvelles opportunités commerciales offertes par l'ANI et la loi sur le partage de la valeur.



[Lien Programme Webinaire](#)



[Lien Programme ½ journée](#)

# LES NOUVELLES OPPORTUNITÉS COMMERCIALES OFFERTES PAR L'ANI ET LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR



Webinaire



Durée : 45 min



Conseillers et Directeurs  
d'agences PME et TPE,  
Animateurs de marchés


 **GT FORMATION**

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, les apprenants maîtrisent les nouveautés de la loi et s'y appuient pour conseiller et vendre les dispositifs d'épargne salariale et retraite à leurs clients et prospects

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 75% d'apports pédagogiques
- 25% de questions interactives et de réponses aux questions posées par Tchat

## CONTENU PÉDAGOGIQUE

### La loi sur le partage de la valeur dans les entreprises – 15 minutes

#### PARTIE 1

- Rappels sur l'esprit et les origines de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) et de la loi sur le partage de la valeur au sein des entreprises
- Les nouvelles mesures (y compris pour les entreprises  $\geq 50$  salariés) et leur calendrier de mise en œuvre
- Comment exploiter ces opportunités pour mieux conseiller et équiper ses clients et prospects

### Zoom sur les 2 nouvelles mesures phares pour les PME – 20 minutes

#### PARTIE 2

- L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur au sein des entreprises de 11 à 49 salariés :
  - Les critères d'éligibilité
  - Comparaison (avantages et inconvénients) des 4 dispositifs éligibles : Abondement, Intéressement, Participation et Prime de Partage de la Valeur (PPV)
  - Comment présenter cette contrainte comme une opportunité et l'exploiter pour mieux conseiller et équiper ses clients et prospects
  - Comment la transposer aux structures de moins de 11 salariés (TPE, holdings, filiales...), non encore soumises à cette obligation

## CONTENU PÉDAGOGIQUE

### **PARTIE 2** *(suite)*

- La possibilité de verser la Prime de Partage de la Valeur (PPV) dans un Plan d'épargne salariale et retraite :
  - Les conditions et l'intérêt à adosser la PPV à un PEE et/ou un PER Entreprise
  - Comment présenter la PPV à ses clients et prospects comme un outil d'amorçage à l'épargne salariale et retraite et non pas comme une alternative pour s'y soustraire

### **Les enjeux stratégiques pour la banque/assurance – 10 minutes**

### **PARTIE 3**

- Le marché et le potentiel d'équipement :
  - Taux de détentions nationaux et de la banque/assurance
  - Nombre de clients de la banque/assurance de 11 à 49 salariés soumis à l'obligation et non encore équipés de dispositifs d'épargne salariale
  - Nombre des clients équipés à la concurrence
- Les intérêts pour la banque/assurance et ses agences à équiper ses clients et prospects de dispositifs d'épargne salariale
- Rappel des principaux avantages de l'offre de la banque/assurance

# LES NOUVELLES OPPORTUNITES COMMERCIALES OFFERTES PAR L'ANI ET LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR



Formation présentielle ou distantielle



Durée : 3 heures 30



Conseillers et Directeurs d'agences PME et TPE, Animateurs de marchés



 **GT FORMATION**

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, les apprenants maîtrisent les nouveautés de la loi et s'y appuient pour conseiller et vendre les dispositifs d'épargne salariale et retraite à leurs clients et prospects

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 50 % d'apports pédagogiques
- 50 % de questions interactives et de cas pratiques

## CONTENU PÉDAGOGIQUE

### Comment présenter à ses clients et prospects la nouvelle loi sur le partage de la valeur dans les entreprises et exploiter ses opportunités – 1 heure

- L'esprit et les origines de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) et de la loi sur le partage de la valeur au sein des entreprises – *Questions interactives*
- Les nouvelles mesures et leur calendrier de mise en œuvre – *Questions interactives*
- Zoom sur les évolutions significatives – *Questions interactives*
  - Les formules de calcul dérogatoires pour la participation
  - L'obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal
  - L'obligation de proposer un fonds labellisé dans les PEE et PER Entreprise
  - Les 3 nouveaux cas de déblocage anticipé
  - Les mesures permettant de développer l'actionariat salarié
  - Les autres mesures de simplification inscrites dans la loi
- Comment exploiter ces opportunités pour mieux conseiller et équiper ses clients et prospects – *Mises en situation et jeux de rôle*

### PARTIE 1

GT Formation, 2 rue de la Centenaire, 30210 Saint Hilaire d'Ozilhan, FRANCE

## CONTENU PÉDAGOGIQUE

### Comment présenter à ses clients et prospects les 2 nouvelles mesures phares pour les PME et exploiter leurs opportunités – 2 heures

#### PARTIE 2

- L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur au sein des entreprises de 11 à 49 salariés :
  - Les critères d'éligibilité - *Calculs et études de cas*
  - Comparaison (avantages et inconvénients) des 4 dispositifs éligibles : Abondement, Intéressement, Participation et Prime de Partage de la Valeur (PPV) *Questions interactives*
  - Comment présenter cette contrainte comme une opportunité et l'exploiter pour mieux conseiller et équiper ses clients et prospects - *Mises en situation et jeux de rôle*
  - Comment la transposer aux structures de moins de 11 salariés (TPE, holdings, filiales...), non encore soumises à cette obligation - *Mises en situation et jeux de rôle*
- La possibilité de verser la Prime de Partage de la Valeur (PPV) dans un Plan d'épargne salariale et retraite :
  - Zoom sur la fiscalité de la PPV (salariés et dirigeants) pour les entreprises < 50 salariés, de 50 à 249 salariés et > 249 salariés – *Calculs et études de cas*
  - Les conditions et l'intérêt à adosser la PPV à un PEE et/ou un PER Entreprise *Mises en situation et jeux de rôle*
  - Comment présenter la PPV à ses clients et prospects comme un outil d'amorçage à l'épargne salariale et retraite et non pas comme une alternative pour s'y soustraire - *Mises en situation et jeux de rôle*

### Les enjeux stratégiques pour la banque/assurance – 30 minutes

#### PARTIE 3

- Le marché et le potentiel d'équipement – *Questions interactives*
  - Taux de détentions nationaux et de la banque/assurance
  - Nombre de clients de la banque/assurance de 11 à 49 salariés soumis à l'obligation et non encore équipés de dispositifs d'épargne salariale
  - Nombre de clients déjà équipés à la concurrence
- Les intérêts pour la banque/assurance et ses agences à équiper ses clients et prospects de dispositifs d'épargne salariale – *Questions interactives*
- Rappel des principaux avantages de l'offre de la banque/assurance – *Questions interactives*
- Les offres complémentaires (santé, prévoyance, titres restaurant...) – *Questions interactives*
- Les facilitateurs au sein de la banque/assurance – *Questions interactives*