

Contexte

- La rémunération des salariés supporte des charges sociales et patronales relativement élevées.
 - La rémunération sous forme de salaire ne permet pas beaucoup de souplesse.
 - Les entreprises doivent maintenir en permanence un niveau élevé de motivation de leurs salariés.
 - Avec une rémunération habituelle sous forme de salaire, est difficile de récompenser les salariés en fonction de leur appartenance à tel ou tel service de l'entreprise.
-

Objectifs pédagogiques

- ✓ connaître l'environnement légal et conventionnel qui définit les obligations des employeurs en matière d'épargne salariale.
- ✓ rappeler les obligations des entreprises en matière d'épargne salariale...
- ✓ présenter les différentes composantes de l'épargne salariale
- ✓ présenter les différentes étapes et les solutions permettant aux cabinets de proposer une mission spécifique aux chefs d'entreprise.

Durée de la formation : 1 heure

Déroulé pédagogique

- ✓ Introduction : L'épargne salariale moteur de la motivation des salariés et élément de rémunération des dirigeants de PME
- ✓ Les obligations légales et conventionnelles de l'entreprise en matière d'épargne salariale.
- ✓ Les différentes composantes de l'épargne salariale :
 - ⇒ Participation
 - ⇒ Intéressement
 - ⇒ Plan d'épargne entreprise
 - ⇒ PERCO
- ✓ Traitement fiscal et social des différentes composantes
- ✓ Conclusion : cible des entreprises concernées, rôle des cabinets ...