

### A RETENIR

#### L'ABONDEMENT EN PRATIQUE

- ▶ Il s'agit d'une décision du chef d'entreprise,
- ▶ Il peut être mis en place au moment de l'adhésion à un plan d'épargne,
- ▶ Il peut être révisé, suspendu ou activé annuellement,
- ▶ Il fait l'objet d'une information préalable auprès des salariés.

#### LIMITATION DU CHAMPS D'APPLICATION DE L'ABONDEMENT UNILATERAL

Pour le PEE(I), le versement d'un abondement unilatéral n'est possible que dans les cas suivants :

- ▶ Achat par les salariés d'actions ou de certificats d'investissements de l'entreprise,
  - ▶ Achat par les salariés d'actions ou de certificats d'investissements d'une entreprise du groupe,
- ou
- ▶ Partage de la plus-value de cession des titres de l'entreprise,
  - ▶ Partage de la plus-value de cession des titres d'une entreprise du groupe.

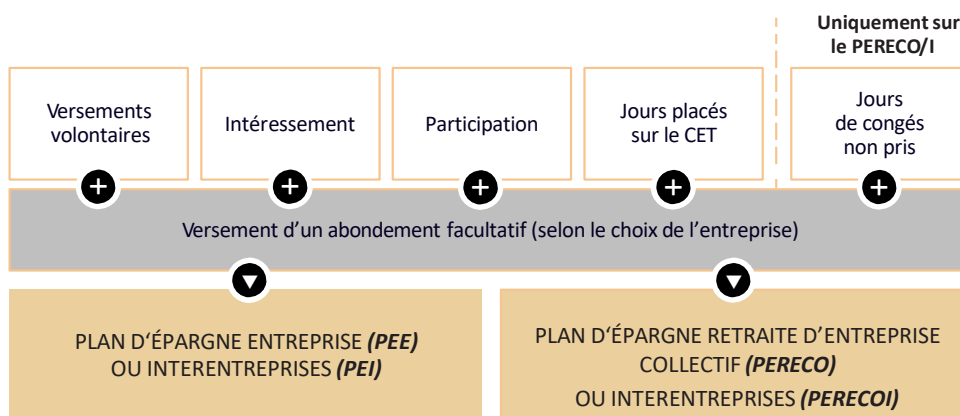
#### QU'EST-CE QUE L'ABONDEMENT ?

Il s'agit d'une contribution financière facultative de l'entreprise en complément de l'épargne du salarié sur son PEE(I) et/ou son PERECO(I).

L'abondement est avantageux fiscalement et socialement pour l'entreprise et le salarié.

#### QUELS VERSEMENTS PEUVENT DECLANCHER DE L'ABONDEMENT ?

L'abondement peut être déclenché par plusieurs types de versements du salarié sur son PEE(I) et/ou son PERECO(I).



Dans le cadre du PERECO(I) (uniquement), l'entreprise a la faculté, même en l'absence de versements du salarié, d'effectuer un versement d'amorçage lors de l'adhésion au PERECO(I) et/ou d'effectuer des versements périodiques unilatéraux : leur montant total ne peut pas dépasser 2% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale. Pour le PEE(I), cette faculté est limitée à l'achat par les salariés d'actions ou de certificats d'investissements de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe d'une part ou d'une entreprise du groupe.

#### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les salariés de l'entreprise, selon les conditions d'ancienneté définies dans l'accord (y compris le dirigeant et son conjoint collaborateur ou associé - dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés) peuvent bénéficier de l'abondement.

#### QUEL EST LE MONTANT MAXIMUM ?

L'abondement de l'entreprise peut atteindre jusqu'à 300% des versements, dans la limite d'un montant défini par Plafond Annuel de la Sécurité Sociale :

- 8% pour le PEE(I) soit **3 519,36 €** pour 2023,
- 16% pour le PERECO(I) soit **7 038,72 €** pour 2023,

→ Au total jusqu'à 24% du PASS soit **10 558,08 €** pour 2023.

#### POURQUOI METTRE EN PLACE DE L'ABONDEMENT ?

##### POUR MOTIVER ET FIDÉLISER VOS SALARIÉS

L'abondement constitue une forme de rémunération différée et permet :

- ▶ de gagner en attractivité lors de recrutement,
- ▶ de fidéliser vos salariés,
- ▶ de contribuer à l'effort d'épargne de vos salariés.

### A RETENIR

#### DES MODALITÉS REVISABLES CHAQUE ANNÉE

Les modalités de calcul de l'abondement sont définies par année civile et peuvent être révisées chaque année pour adapter votre plan d'épargne salariale à votre budget.

Toute modification de l'abondement doit faire l'objet d'une déclaration à la DREETS (sauf pour le PEI-PERECOI).

#### POUR COMPLÉTER VOS REVENUS ET CEUX DE VOS SALARIÉS

##### 1. Une fiscalité avantageuse pour l'entreprise

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement :

- ▶ sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise,
  - ▶ sont exonérées de charges sociales patronales et des taxes sur les salaires.
- seul reste dû, pour les entreprises de 50 salariés et plus, le forfait social de 10% ou 20% (PEE-I) ou 16% (PERECO-I).

##### 2. Une fiscalité avantageuse pour le salarié

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement :

- ▶ sont exonérées de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS),
- ▶ n'entrent pas dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

*Pour le salarié, comme pour l'entreprise, le versement d'un abondement est nettement plus avantageux qu'une prime classique.*

#### Exemple du versement d'un abondement sur un PEE(I)

	PRIME	ABONDEMENT sur un PEE(I)	
		- de 50 salariés	50 salariés et +
<b>Somme versée par l'entreprise</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>
Charges patronales payées par l'entreprise <sup>(1)</sup>	+ 420 €	+ 0 €	+ 0 €
<b>Forfait social</b> dû par l'entreprise	+ 0 €	+ 0 € (0%)	+ 200 € (20%)
<b>Coût total pour l'entreprise</b>	<b>1 420 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 200 €</b>
<b>Rémunération brute pour le salarié</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>
Cotisations salariales payées par le salarié <sup>(2)</sup>	- 200 €	- 0 €	- 0 €
CSG et CRDS <sup>(3)</sup>	- 95 €	- 97 €	- 97 €
<b>Rémunération nette pour le salarié</b>	<b>705 €</b>	<b>903 €</b>	<b>903 €</b>
Impôt sur le revenu <sup>(4)</sup>	- 65 €	-	-
<b>Solde net pour le salarié (après déductions fiscales)</b>	<b>640 €</b>	<b>903 €</b>	<b>903 €</b>

#### QUELLE FORMULE CHOISIR ?

Si l'entreprise souhaite verser de l'abondement en complément des versements de ses salariés, elle pourra en déterminer les modalités suivantes lors de la souscription :

- ▶ le taux : jusqu'à 300%,
- ▶ les opérations qui déclenchent un abondement (versements volontaires, intéressement...),
- ▶ une formule simple ou dégressive en fonction du montant du versement,
- ▶ le plafond annuel (par dispositif ou commun au PEE(I)/PERECO(I)),
- ▶ la périodicité de versement de l'abondement.

(1) Exemple de charges patronales à 42% de la rémunération brute perçue par le salarié

(2) Exemple de cotisations salariales à 20% sur la rémunération brute perçue par le salarié

(3) Exemple de CSG / CRDS à 9,7% de 98,25% de la rémunération brute perçue par le salarié ou de 100% de l'abondement perçu par l'épargnant (Taux de CSG/CRDS en vigueur au 01/01/2022)

(4) Exemple de base d'imposition à 10%

Simulation non contractuelle hors frais inhérents au contrat