

À RETENIR

L'ABONDEMENT EN PRATIQUE

- Il s'agit d'une décision des partenaires sociaux ou 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 CHAMP D'APPLICATION DE L'ABONDEMENT UNILATÉRAL

Pour le PEE, 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 ou d'une entreprise du groupe,
- ou
- Partage de la plus-value de cession des titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe,

Cela n'est pas possible au sein des PEI.

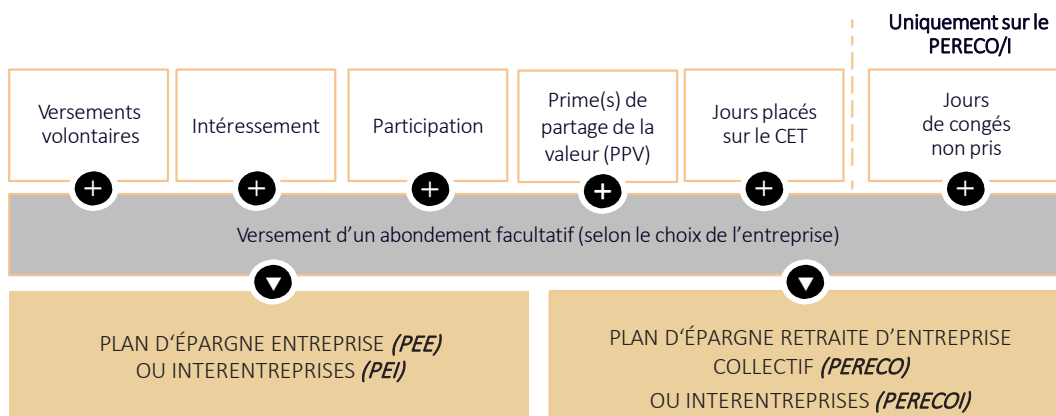
QU'EST-CE QUE L'ABONDEMENT ?

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 DÉCLENCHER 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 3 000 euros (ou 6 000 euros si l'entreprise a mis en place de la participation volontaire ou de l'intéressement). 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 3 844,80 € pour 2026,
- 16 % pour le PERECO(I) soit 7 689,60 € pour 2026,

→ Au total jusqu'à 24 % du PASS soit 11 534,40 € pour 2026.

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.

Contribution de l'entreprise à l'effort d'épargne du salarié

À RETENIR

DES MODALITÉS RÉVISABLES 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'un dépôt à la DREETS/DRIETS (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 +
Somme versée par l'entreprise	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges patronales payées par l'entreprise ⁽¹⁾	+ 420 €	+ 0 €	+ 0 €
Forfait social dû par l'entreprise	+ 0 €	+ 0 € (0 %)	+ 200 € (20 %)
Coût total pour l'entreprise	1 420 €	1 000 €	1 200 €
Rémunération brute pour le salarié	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Cotisations salariales payées par le salarié ⁽²⁾	- 200 €	- 0 €	- 0 €
CSG et CRDS ⁽³⁾	- 95 €	- 97 €	- 97 €
Rémunération nette pour le salarié	705 €	903 €	903 €
Impôt sur le revenu ⁽⁴⁾	- 65 €	-	-
Solde net pour le salarié (après déductions fiscales)	640 €	903 €	903 €

(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 01/01/2024).

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

Simulation non contractuelle hors frais inhérents au contrat

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 % des versements du bénéficiaire,
- 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.