

UN OUTIL ATTRACTIF POUR L'ENTREPRISE UN BONUS POUR L'ÉPARGNE DES SALARIÉS

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise en complément du versement du salarié sur son PEE, son PERCO et/ou son PER.

Facultatif, librement défini, maîtrisable et révisable tous les ans, l'abondement est avantageux fiscalement et socialement pour l'entreprise et le salarié.

Un moyen simple et efficace pour dynamiser l'épargne dans l'entreprise en augmentant les capacités d'épargne des salariés tout en bénéficiant d'une fiscalité très avantageuse.

BON À SAVOIR

► BÉNÉFICIAIRES

- L'abondement est un dispositif collectif ouvert à tous les salariés de l'entreprise selon les conditions d'ancienneté définies dans le plan d'épargne.
- Le dirigeant et son conjoint collaborateur ou associé dans les entreprises de 1 à 249 salariés peuvent également bénéficier de l'abondement.

► ABONDEMENT UNILATÉRAL

- L'abondement complète les versements du salarié (versement volontaire, participation, intéressement, épargne - temps) dans son PEE, son PERCO ou son PER.
- Dans le cadre du PERCO et du PER, l'entreprise peut aussi, même en l'absence de versement du salarié, verser un abondement :
 - versement d'amorçage lors de l'adhésion,
 - et/ou versements périodiques unilatéraux à tout moment.

Le montant total ne peut pas dépasser 2% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

► LE + SIMPLICITÉ : LA MISE EN PLACE

Rien de plus simple que sa mise en place : **l'ouverture d'un PEE, PERCO ou PER suffit**. Intégrée au règlement du plan d'épargne, la règle d'abondement suit ses modalités de mise en place :

- Pour les contrats ouverts dans le cadre d'accords de branches mais aussi pour les contrats interentreprises (PEI, PERCOI et PER REGARD) : **la règle d'abondement est décidée unilatéralement par l'employeur**.
- Pour les contrats d'entreprise (PEE, PERCO et PER) : si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou qu'elle est dotée d'un CSE, la règle d'abondement définie dans le PEE, le PERCO ou le PER doit **obligatoirement être négociée**.

► LE + LIBERTÉ : LE CHOIX DE LA FORMULE

La formule d'abondement est **définie par l'entreprise**. L'abondement est le plus souvent proportionnel aux versements.

Mais, il peut aussi être modulé* en fonction de :

- l'origine de versement (participation, intéressement, versements volontaires, épargne-temps),
- du dispositif (PEE, PERCO et PER),
- de la catégorie socioprofessionnelle;
- de l'ancienneté,
- du support de placement.

Le dirigeant choisit librement

- un **taux** : de 0 à 300% qui permet de rendre le dispositif plus ou moins attractif auprès des épargnants,
- un **plafond** : en euros, qui permet de maîtriser l'enveloppe budgétaire maximal.

* Les règles d'attribution de l'abondement ne peuvent avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération, et l'abondement ne peut pas être réservé à certains collaborateurs.

► LE + FLEXIBILITÉ : LA SOUPLESSE D'UTILISATION

L'abondement est **révisable tous les ans** en fonction de la vie de l'entreprise. En cas de difficulté, l'abondement peut être suspendu puis réactivé l'année suivante. En cas de très bons résultats, l'abondement peut aussi être augmenté.

La modification de la règle d'abondement peut être décidée unilatéralement par l'employeur (PEI / PERCOI / PER REGARD) ou négociée (PEE / PERCO / PER) selon ses modalités de mise en place.

Dans tous les cas, l'employeur doit informer ses salariés des nouvelles modalités d'abondement.

➡ Bulletin de modification des modalités d'abondement du PEI / PERCOI / PER téléchargeable sur notre site internet.



POURQUOI METTRE EN PLACE L'ABONDEMENT ?

► POUR MOTIVER ET FIDÉLISER VOS SALARIÉS

L'abondement est une contribution de l'employeur à l'effort d'épargne des salariés. Cette aide supplémentaire facilite la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières pour le salarié et permet de :

- gagner en attractivité lors du recrutement,
- fidéliser vos salariés.

► POUR COMPLÉTER VOS REVENUS* ET CEUX DE VOS SALARIÉS SANS AUGMENTER VOTRE FISCALITÉ



AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

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

- sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise ;
- sont exonérées de forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- sont exonérées de charges sociales patronales (sauf forfait social si applicable et taxe sur les salaires).



AVANTAGES POUR LES SALARIÉS

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 les entreprises de 1 à 249 salariés

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

Exemple pour une entreprise de 1 à 49 salariés	Prime	Abondement PEE / PERCO ou PER
Somme versée par l'entreprise ⁽¹⁾	1 000 €	1 000 €
Charges patronales payées par l'entreprise	+ 500€	- €
Forfait social ⁽²⁾	- €	- €
Coût total pour l'entreprise	1 500 €	1 000 €
Montant brut pour le salarié	1 000 €	1 000 €
Cotisations salariales payées par le salarié ⁽³⁾	- 150 €	- 0 €
CSG CRDS ⁽⁴⁾	- 97 €	- 97 €
Montant net pour le salarié	753 €	903 €
Impôt sur le revenu	- 105 €	- 0 €
Solde net pour le salarié (après déduction fiscale)	648 €	903 €
Soit un taux d'efficacité de ⁽⁵⁾	43 %	90 %

Le taux d'efficacité de l'abondement (90%) surpasse très nettement celui d'une prime (43%)

(1) Exemple de charges patronales à 50 % de la rémunération brute perçue par le salarié - (2) Les entreprises de 50 et salariés et plus sont soumises au forfait social sur l'abondement : 20 % sur le PEE et le PERCO et 16 % sur le PER. Le taux d'efficacité de l'abondement serait alors de 75 % pour le PEE et le PERCO et 78 % pour le PER contre 43 % pour une prime - (3) Exemple de cotisations salariales à 15 % (hors CSG CRDS) sur la rémunération brute perçue par le salarié - (4) Exemple de CSG CRDS à 9,7 % - (5) Exemple de base d'imposition à 14 % - Simulation non contractuelle ayant un caractère purement informatif communiquée à titre d'exemple hors situation particulière sur la base d'éléments généraux tenant compte de la législation en vigueur au 1er janvier 2023.

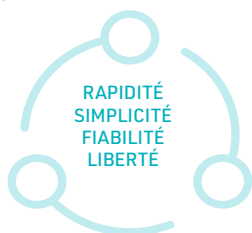
► PLAFONDS D'ABONDEMENT

L'abondement de l'entreprise peut atteindre jusqu'à 300% des versements (taux d'abondement maximum) dans la limite d'un pourcentage du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) :

- 8% du PASS pour le PEE
- 16% du PASS pour le PERCO et le PER. Si l'entreprise dispose d'un PERCO et d'un PER l'abondement cumulé sur les 2 dispositifs ne pourra pas excéder 16 % du PASS.

Les plafonds PEE et PERCO/PER se cumulent :

→ Au total jusqu'à 24 % du PASS



www.regardbtp.com



DE L'AIDE POUR FAIRE LES BONS CHOIX

Votre conseiller vous accompagne dans la mise en place de votre dispositif d'épargne salariale.

CONTACTEZ-LE