

Dernière mise à jour le 25 novembre 2021

Comment déclarer l'abondement employeur d'un plan d'épargne en DSN ?

Le site [net-entreprises](#) actualise ses informations concernant les modalités déclaratives en DSN des abondements de l'employeur sur un compte d'épargne. Notre actualité vous en dit plus.

Sommaire

- Principes généraux de l'épargne salariale
- Principe général
- Régime fiscal et social
- Versements majorés d'abondements
- Une gestion de la participation
- Les différentes formes
- Le régime social et fiscal de l'abondement
- Une exonération sociale sous conditions
- Avantages fiscaux
- Régime fiscal et social abondement sur un PEE
- Régime fiscal et social abondement sur un PERCO
- Traitement dans la norme NEODeS
- Points d'attention
- Exemple
- Références

Principes généraux de l'épargne salariale

Principe général

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un mécanisme collectif d'épargne ouvrant aux salariés (sous certaines conditions, tenant à l'effectif de l'entreprise, à ses dirigeants...), la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de son employeur.

Régime fiscal et social

La particularité de l'épargne salariale repose sur le fait que :

- Les sommes qui alimentent ces dispositifs et les intérêts qu'elles produisent bénéficient **d'exonérations fiscales et sociales**, sous condition de blocage de ces sommes avec leurs intérêts pendant au moins 5 ans.

Versements majorés d'abondements

- Les versements qu'effectuent les adhérents peuvent, le cas échéant, être majorés (abondés) par l'entreprise selon une règle établie à l'avance sous la même condition de blocage.

Une gestion de la participation

- Les plans d'épargne d'entreprise (PEE) peuvent également servir de mode de gestion de la participation ;
- A cet effet, les entreprises de plus de 50 salariés, qui doivent obligatoirement se doter d'un accord de participation, doivent disposer d'un plan d'épargne salariale (PEE, PElet/ou Perco) ;

- Pour les autres entreprises, les plans d'épargne salariale sont facultatifs.

Les différentes formes

Outre le PEE, il existe différentes formes d'épargne salariale :

- Lorsque ce plan est créé en commun entre entreprises ne constituant pas un groupe, il s'agit d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- Le plan d'épargne d'entreprise peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Il s'intitule alors plan d'épargne de groupe (PEG) ;
- Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un plan d'épargne salariale dans lequel les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite

En règle générale, les règles applicables aux PEE sont applicables au plan d'épargne interentreprises (PEI), au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

Le régime social et fiscal de l'abondement

Une exonération sociale sous conditions

- L'abondement versé par l'entreprise en complément des versements des adhérents peut faire l'objet d'une exonération totale de cotisations de Sécurité sociale, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ces sommes restent par ailleurs soumises à diverses contributions sociales.

Avantages fiscaux

Les abondements de l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne respectant les conditions légales ouvrent également droit à divers avantages fiscaux. Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement :

- Sont déduites de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés ;
- Sont exonérées de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, et des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de Sécurité sociale.

Régime fiscal et social abondement sur un PEE

Conditions d'exonérations de l'abondement au regard des cotisations de Sécurité sociale

Pour bénéficier d'une exclusion de la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale, l'abondement de l'employeur doit satisfaire à diverses conditions d'éligibilité, relatives à la mise en œuvre des plans d'épargne, à savoir :

- Dépôt préalable de l'accord auprès de la Dreets ;
- Condition d'ancienneté ;
- Caractère collectif ;
- Respect des plafonds de versement (*) ;
- Principe de non-substitution à un élément de rémunération ;
- Délai d'indisponibilité.

A défaut de respecter ces conditions, l'Urssaf pourra réintégrer les sommes en cause dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

(*) plafonds de versement :

Un PEE peut être alimenté par un abondement de l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le règlement du plan d'épargne.

Cet abondement ne peut toutefois excéder à la fois :

1. 8% du PASS (soit 3.290,88 € en 2021) ;
2. Et le triple de la contribution du bénéficiaire du PEE (la loi PACTE prévoit un abondement unilatéral limité à 2% du

PASS, pris en compte dans le seuil de 8% et que le règlement du PEE doit prévoir art D 3332-8-1 CT).

Régime fiscal et social

Catégories	Explications
Impôt sur le revenu	Exonération fiscale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement
CSG/CRDS	L'abondement est soumis aux contributions CSG/CRDS : <ul style="list-style-type: none"> • Au taux global de 9,70% ; • Sans bénéfice de l'abattement ; • Les contributions sont totalement non déductibles (principe de non double déductibilité en cas d'exonération fiscale).
Forfait social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exonération pour les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ; 2. Éventuel taux dérogatoire de 10% (entreprise de 50 salariés et plus) s'applique au titre d'un abondement de l'employeur sur la contribution des salariés à l'acquisition de titre de l'entreprise ou d'une entreprise liée ; 3. Sinon application du taux de 20% lorsque l'entreprise ne se trouve pas dans les situations 1/ ou 2/.
Taxe sur les salaires	• Par application du principe d'alignement de l'assiette sur celle des contributions CSG/CRDS, l'assiette appliquée est identique à cette dernière.
Autres contributions et cotisations sociales	• Exonération totale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement.
Les taxes sur les salaires	• Exonération totale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement (pour effort construction, formation continue et apprentissage).

Régime fiscal et social abondement sur un PERCO

Limite de l'abondement

Un PERCO peut être alimenté par un abondement de l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le règlement du plan d'épargne.

Cet abondement ne peut toutefois excéder à la fois :

1. 16% du PASS (soit 6.581,76 € en 2021) ;
2. Et le triple de la contribution du bénéficiaire du PERCO (sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et versements volontaires).

Régime fiscal et social

Catégories	Explications
Impôt sur le revenu	• Exonération fiscale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement
CSG/CRDS	L'abondement est soumis aux contributions CSG/CRDS : <ul style="list-style-type: none"> • Au taux global de 9,70% ; • Sans bénéfice de l'abattement ; • Les contributions sont totalement non déductibles (principe de non double déductibilité en cas d'exonération fiscale).
Forfait social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exonération pour les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ; 2. Éventuel taux dérogatoire de 16% s'applique au titre d'un abondement de l'employeur (*); 3. Sinon application du taux de 20% lorsque l'entreprise ne se trouve pas dans les situations 1/ ou 2/.
Taxe sur les salaires	• Par application du principe d'alignement de l'assiette sur celle des contributions CSG/CRDS, l'assiette appliquée est identique à cette dernière.
Autres contributions et cotisations sociales	• Exonération totale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement.
Taxes sur les salaires	• Exonération totale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement (pour effort construction, formation continue et apprentissage).
Cotisations excédentaires retraite supplémentaire	• Le seuil d'exonération sociale et fiscale sera diminué du montant de l'abondement employeur au PERCO

(*)

Pour que le taux du forfait social soit fixé à 16 % au lieu de 20 %, il faut que le règlement du Perco respecte 2 conditions cumulatives.

1. La modalité de gestion par défaut du plan est la gestion pilotée, c'est à dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (soit la date prévisible de départ à la retraite) ;
2. Dans le cadre de cette gestion pilotée, le portefeuille de parts détenu comporte au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyenne entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PEA- PME). Ce ratio s'applique à une fraction du portefeuille qui se réduit à mesure que le salarié approche de la retraite.

Traitement dans la norme NEODeS

Le montant de l'abondement est déclaré au niveau du bloc " Autre élément de revenu brut - S21.G00.54 ", au moyen des énumérés de la rubrique " Type - S21.G00.54.001 ":

- 14 - Abondement au plan d'épargne entreprise (PEE)
- 15 - Abondement au plan d'épargne interentreprises (PEI)
- 16 - Abondement au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Le montant associé devant figurer au niveau de la rubrique " Montant - S21.G00.54.002 " est le montant brut de l'abondement, **avant déduction des CSG et CRDS**.

L'abondement concernant un plan d'épargne de groupe (PEG) doit être sous la valeur " 15 - Abondement au plan d'épargne interentreprises (PEI) ".

Points d'attention

Le montant porté au niveau du bloc " Autre élément de revenu brut - S21.G00.54 " doit également être inclus :

- Dans la base de la CSG (valeur " 04 - Assiette de la contribution sociale généralisée " de la rubrique S21.G00.78.001) ;
- Et du forfait social (Valeur " 14 - Assiette du forfait social à 20% " ou " 44 - Assiette du forfait social à 16% " de la rubrique S21.G00.78.001), selon la réglementation applicable à ces contributions.

Exemple

Présentation du contexte

- Montant brut de l'abondement dont bénéficie le salarié : 1.000€
- Montant net versé au PEE du salarié (après déduction de la CSG et de la CRDS) : 920€

Déclaration en DSN

S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut		
Code	Rubrique	Valorisation
S21.G00.54.001	Type	14 - Abondement au plan d'épargne entreprise (PEE)
S21.G00.54.002	Montant	1000
S21.G00.54.003	Date de début de période de rattachement	Néant
S21.G00.54.004	Date de fin de période de rattachement	Néant

Références

Publication site net-entreprises, n° de la fiche : 818 Date de création : 26/05/2016 11:25 AM Date de modification : 14/09/2021 05:36 PM