Dernière mise à jour le 06 novembre 2019

Quel est le régime social de l'abondement employeur sur un PEE en 2019 ?

Vous devez traiter l'abondement de l'entreprise au titre d'un PEE (Plan d'Épargne Entreprise), mais vous vous demandez quel régime social appliquer, cette fiche pratique vous concerne.

Sommaire

- Régime social : les principes généraux
- Abondement employeur
- Abondement ≠ salaire
- Cotisations et contributions exonérées
- Exonération limitée
- CSG/CRDS
- Taxe sur les salaires
- Forfait social
- Régime fiscal
- Exonération limitée
- Traitement de l'abondement sur bulletin de paie ?
- Méthodologie
- Présentation synthétique

Régime social : les principes généraux

Abondement employeur

Rappelons tout d'abord qu'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 3.241,92 € en 2019) ;
2. Et le triple de la contribution du bénéficiaire du PEE.

> Article L3332-11
>
> Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 162
>
> Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un salarié ou une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 constituent l'abondement de l'employeur et ne peuvent excéder un plafond fixé par voie réglementaire pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires.
>
> L'entreprise peut majorer l'abondement mentionné au premier alinéa à concurrence du montant consacré par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1, sans que cette majoration puisse excéder 80 %.

En outre, les entreprises peuvent, même en l'absence de contribution du salarié :
1° Si le règlement du plan le prévoit, effectuer des versements sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1. Les actions ou certificats d'investissement ainsi acquis par le salarié ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement ;
2° Effectuer des versements sur ce plan dans les conditions prévues au chapitre XI du titre III du livre II du code de commerce, dans la limite de 30 % du montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Ces versements ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa du présent article ;

Un décret détermine les conditions d'application des 1° et 2° du présent article. Les versements mentionnés aux mêmes 1° et 2° sont soumis au même régime social et fiscal que les versements des entreprises mentionnés au premier alinéa. Les sommes excédant le plafond mentionné au 2° sont versées directement au salarié bénéficiaire et constituent un revenu d'activité au sens de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, imposable à l'impôt sur le revenu dans les conditions prévues à l'article 80 sexdecies du code général des impôts.

Article R3332-8

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le plafond prévu à l'article L. 3332-11 est fixé à 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Abondement ≠ salaire

Sous réserve des conditions requises (notamment l'info aux salariés), l'abondement de l'employeur n'est pas un salaire et bénéficie d'exonération à ce titre.

Article L3332-27

Modifié par Ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018 - art. 6

Les sommes mentionnées à l'article L. 3332-11 peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas.

Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et sont exclues de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis à compter de la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale doivent être déposés dans les conditions prévues à l'article L. 3332-9.

NOTA :

Conformément à l'article 16 de l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018, les présentes dispositions s'appliquent aux cotisations et contributions dues pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2018.

Cotisations et contributions exonérées

L'exonération porte sur :

- Les cotisations sociales (FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, contribution patronale au financement des organisations syndicales, assurance chômage et AGS, retraite complémentaire);

- Et des charges ayant la même assiette (participation à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction, taxe d'apprentissage).

Exonération limitée

Compte tenu des mécanismes de plafonnement, cette exonération est limitée au montant maximal de l'abondement

CSG/CRDS

Les sommes versées par l'employeur au titre de l'abondement sont soumises aux contributions CSG/CRDS, sans bénéficier d'un abattement.

Nota :

Les contributions CSG et CRDS au taux global de 9,70% sont totalement non déductibles (principe de non double déductibilité) lorsqu'elles portent sur des sommes exonérées d'impôt sur le revenu.

> BOFiP-RSA-BASE-30-30-20140812 Date de publication : 12/08/2014
>
> 1. Revenus exclus
>
> 80 (BOFiP-RSA-BASE-30-30-§ 80-12/08/2014)
>
> La CSG, à hauteur de la fraction correspondant au 5,1 %, n'est en revanche pas déductible du revenu imposable lorsqu'elle est afférente à des revenus exonérés d'impôt sur le revenu mais également de cotisations de sécurité sociale et pour lesquels, par conséquent, la majoration de la CSG n'est pas la contrepartie de la baisse d'une cotisation d'assurance maladie, elle-même déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Taxe sur les salaires

Depuis le 1er janvier 2013, justifiant d'une assiette identique à celle prévue pour les cotisations CSG/CRDS, l'abondement employeur est désormais soumis à la taxe sur les salaires.

Forfait social

En 2019, le régime suivant s'applique :

1. Bénéficient d'une exonération les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
2. Un taux dérogatoire de 10% 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 un taux de 20% s'applique lorsque l'entreprise ne se trouve pas dans les situations 1/ ou 2/.

Régime fiscal

Selon les articles 81-18° et 163 bis B-I du CGI, l'abondement employeur est exonéré d'impôt sur le revenu.

Exonération limitée

Compte tenu des mécanismes de plafonnement, cette exonération est limitée au montant maximal de l'abondement.

Traitement de l'abondement sur bulletin de paie ?

N'étant pas un salaire au sens du droit du travail, l'abondement employeur n'a pas en principe à apparaître sur le bulletin de paie.

Toutefois, l'employeur doit faire figurer le montant qu'il a précompté au titre de la CSG et CRDS :

- Soit sur un bulletin de paie ;
- Soit sur une fiche distincte du bulletin de salaire.

> Lettre ministérielle n° 237/91 du 29/03/1991
>
> Ministère des affaires sociales et de la solidarité
>
> Direction de la sécurité sociale
>
> Sous-direction des affaires administratives et financières
>
> 7. Question. - Hors ce cas, l'abondement doit-il être déclaré sur le bulletin de paie ou sur une fiche distincte du bulletin de paie ?
>
> Réponse. - Aucune obligation réglementaire n'imposant un support déclaratif pour l'abondement de l'entreprise, la C.S.G. afférente à l'abondement peut figurer soit sur le bulletin de paie, soit sur une fiche distincte du bulletin de paie. Elle doit toujours figurer sur l'un ou l'autre de ces documents.

Méthodologie

De ce fait, l'entreprise peut :

- Soit imputer la CSG et CRDS directement sur l'abondement ;
- Soit effectuer le versement de l'abondement pour son montant brut et l'ajouter sur le bulletin de paie suivant, à la base CSG et CRDS.

Présentation synthétique

Afin de faciliter la lecture de toutes ces informations, nous vous proposons le document synthétique suivant :

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 : 1. Au taux global de 9,70% ; 2. Sans bénéfice de l'abattement ; 3. Les contributions sont totalement non déductibles (principe de non double déductibilité).
Forfait social	1. Exonération pour les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ; 2. Eventuel taux dérogatoire de 10% 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.
Taxes sur les salaires	Exonération totale de l'abondement employeur, dans la limite du plafond d'abondement (pour effort construction, formation continue et apprentissage).