Dernière mise à jour le 04 décembre 2018

Comment traiter l'abondement employeur sur un PEE en paie ?

Peut-être allez-vous vous trouver confronter à traiter l'abondement employeur au titre d'un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) en paie ? La présente fiche pratique vous propose un exemple concret et chiffré à ce sujet

Sommaire

- Le régime social de l'abondement de l'employeur
- Régime fiscal
- Traitement de l'abondement sur bulletin de paie ?
- Exemple concret :
- Références

Le régime social de l'abondement de l'employeur

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 L3332-7
>
> Le règlement du plan d'épargne d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

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).

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 8% 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

> B. 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

Au 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

Un forfait social au taux de 20% est appelé, sur la partie exonérée de cotisations sociales.

Régime fiscal

Selon les articles 81-18° et 163 bis B-I du CGI, l'abondement employeur est exonéré d'impôt sur le revenu (sous réserve des limites d'abondement 8% du PASS dans la limite de 3 fois des versements volontaires des bénéficiaires, articles R 3332-8 et L 3332-11 du code du travail).

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.

Exemple concret :

- Soit un salarié non-cadre ayant effectué un versement au PEE, pour lequel il a reçu de son employeur un abondement supposé de 400 €.
- Nous supposerons que sa rémunération brute du mois est de 2.400 € et que l'entreprise applique le taux de cotisations salariales minimal en 2016.
- Les cotisations au titre de la mutuelle sont supposées être fixées à 100 € (répartition 50% employeur, 50% salarié).

Son bulletin de paie se présentera ainsi :

Salaire de base		2 400,00 €
Salaire brut		2 400,00 €
Cotisations salariales (hors CSG/CRDS)	Taux global : 14,30%	- 343,20 €
Cotisation salariale au titre de la mutuelle		- 50,00 €
CSG déductible (5,10%)	Base : 2 408,00 €	- 122,81 €
CSG non déductible (2,40%)	Base : 2 408,00 €	- 57,80 €
CRDS (0,50%)	Base : 2 408,00 €	- 12,04 €
CSG/CRDS non déductible (8%)	Base : 400,00 €	- -32,00 €
Part patronale mutuelle	50,00 €	
Forfait social (pour information)	Base : 400,00 € *20%	
TOTAL cotisations salariales		- 617,85 €
Net après retenues		1.782,15 €
Net imposable		1 933,99 €
Net à payer		1.782,15 €

Informations supplémentaires

Les calculs suivants ont été réalisés pour l'établissement du bulletin de paie :

- CSG déductible : [(salaire * 98,25%) + participation patronale mutuelle] * 5,10%= 2.408 € * 5,10% ;
- CSG non déductible : (salaire * 98,25%) + participation patronale mutuelle)]* 2,40%= 2.408 € * 2,40% ;
- CRDS non déductible : (salaire * 98,25%) + participation patronale mutuelle)]* 0,50%= 2.408 € * 0,50% ;
- CSG/CRDS non déductible : abondement employeur]* 8 % ;
- Forfait social : abondement de l'employeur * 20 %.

Références

Extrait du BOFiP-RSA-BASE-30-30-20140812 Date de publication : 12/08/2014

Lettre ministérielle n° 237/91 du 29/03/1991