

Épargne Salariale & Retraite

LES ESSENTIELS

Abondement

L'abondement est une somme versée par l'employeur en complément des sommes épargnées par les salariés dans leurs plans d'épargne salariale ou retraite.

Il vise à récompenser l'effort d'épargne des salariés dans un cadre fiscal avantageux pour l'entreprise et ses salariés.

**Ses
atouts**

Dispositif souple et avantageux

Un dispositif souple

Il s'inscrit dans un cadre d'incitation à l'épargne des salariés. Ses options de versement sont variées et ses modalités de mise en place peuvent être revues chaque année par l'entreprise.

Des avantages sociaux et fiscaux pour l'entreprise

Votre entreprise est exonérée des cotisations et autres charges sociales⁽¹⁾, et peut déduire les sommes versées de son bénéfice imposable.

(1) L'abondement versé par une entreprise de plus de 50 salariés est soumis au versement d'un forfait social.

Caractéristiques détaillées

Champ d'application

L'abondement est un dispositif **facultatif**. Il peut être mis en place dans tout type d'entreprise, à condition qu'elle dispose d'un plan d'épargne salariale et/ou retraite. L'abondement est obligatoirement collectif, il concerne **l'ensemble des salariés**.

Mise en place

L'abondement est **collectif**. Ses règles de calcul et de versement doivent être précisées dans le règlement des plans. Il est possible de prévoir une modulation de l'abondement en fonction :

- du montant versé par le salarié,
- de la nature du versement : participation, intéressement, prime de partage de la valeur, versement volontaire, choix de l'investissement réalisé, etc.),
- de la période de versement,
- des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE),

- de l'ancienneté des collaborateurs.

L'abondement ne doit en aucun cas :

- augmenter selon la rémunération des bénéficiaires,
- se substituer aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

DURÉE DE L'ACCORD

L'abondement est défini pour une année civile. Il peut être reconduit chaque année par tacite reconduction, ou bien être modifié ou supprimé à l'initiative du chef d'entreprise.

Bénéficiaires

- **Tous les salariés** de l'entreprise ou du groupe. Une condition d'ancienneté de **3 mois maximum** peut être requise.
- **Les chefs d'entreprise** et **mandataires sociaux**, le **conjoint collaborateur** ou **conjoint associé** (ou son partenaire lié par un PACS), dès lors que l'entreprise emploie de 1 à 249 salariés.

INFORMATION DU BENEFICIAIRE

- Le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale et/ou retraite mis en place au sein de l'entreprise.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation, du (des) plan(s) conservés par le salarié, sont pris en charge par l'entreprise ou prélevés sur les avoirs.

Versement

L'abondement est versé par l'entreprise sur le(s) plan(s) d'épargne salariale et/ou retraite du salarié :

- soit **en complément des versements** du salarié,
- soit dans le cadre d'un **versement initial ou périodique de l'entreprise**, uniquement **sur le PER COL⁽¹⁾**, unilatéral donc sans contribution nécessaire du salarié, pour les encourager à épargner pour leur retraite.
- soit dans le cadre d'un **versement unilatéral** pour **l'acquisition de titres de l'entreprise** dans le cadre d'un dispositif d'actionnariat salarié, sur un PEE/PEG.

Les modalités de versement de l'abondement doivent être définies dans le règlement des plans. Il peut être versé en complément :

- des versements volontaires des salariés,
- du versement de la participation,
- du versement de l'intéressement,
- du versement de la prime de partage de la valeur (PPV),
- des jours de repos accumulés sur un compte épargne temps (CET), ou des jours de de repos non pris ⁽²⁾.
- du transfert des avoirs du PEE/PEI vers un autre PEE⁽³⁾ (un Plan d'Epargne Groupe par exemple),
- du transfert des avoirs disponibles vers un PER COL / PER COL-I.

(1) PER COL, PER COL-I

(2) Seul le PER COL/ PER COL-I peut recevoir des jours de repos non pris.

(3) PEE ou PE-I ou PEG.

Caractéristiques détaillées

Plafonds de versement

Plafonds d'abondement annuels dans le PEE

- **Abondement maximum déductible** : 300% des versements du bénéficiaire plafonné à 8% du PASS.

Dans le cadre d'un dispositif d'actionnariat salarié sur un PEE/PEG

- L'**abondement** peut être **majoré** de 80% pour les versements du bénéficiaire consacrés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée, ce qui relève le plafond à 8% du PASS x 1,8.
- L'**abondement unilatéral**, pour l'acquisition de titres de l'entreprise, ne peut excéder 3 000 €, ou 6 000 € si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement⁽¹⁾.
- Le plafond maximum est alors porté à 16 % du PASS, en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition de titres de l'entreprise.

Plafonds d'abondement annuels dans le PER COL

- **Abondement maximum déductible** : 300% des versements du bénéficiaire plafonné à 16% du PASS.
- **Versement initial ou périodique de l'entreprise**, abondement unilatéral de 3 000 €, et jusqu'à 6 000 € si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement⁽¹⁾. Il s'inscrit dans le plafond global de 16%.

L'abondement peut être cumulé : PEE/PEI + PER COL/PER COL-I.

Affectation des capitaux

L'abondement est investi, selon le choix du bénéficiaire, et selon les règles d'abondement, dans son PEE et/ou son PER COL, parmi les supports de placement proposés par l'entreprise.

Indisponibilité des avoirs

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies :

- PEE : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de déblocage anticipé.
- PER COL : blocage jusqu'à la retraite⁽²⁾, sauf cas légaux de déblocage anticipé.



(1) Ou un accord d'intéressement ou de participation volontaire si l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation d'avoir un accord de participation.

(2) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

Avantages pour l'entreprise

► Un budget maîtrisé

L'abondement versé sur le PEE et le PER COL est plafonné et ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

► Des charges allégées

- Exonération des charges sociales patronales et cotisations salariales (hors CSG-CRDS).
- Exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Déductibilité du bénéfice imposable.

► Des salariés motivés et fidélisés

Leur épargne salariale et retraite peut ainsi être amorcée ou dynamisée.

Avantages pour les bénéficiaires

► Une fiscalité allégée sur la prime épargnée

Exonération de l'impôt sur le revenu en cas d'affectation dans un plan d'épargne (PEE/PEI ou PER COL / PER COL-I).

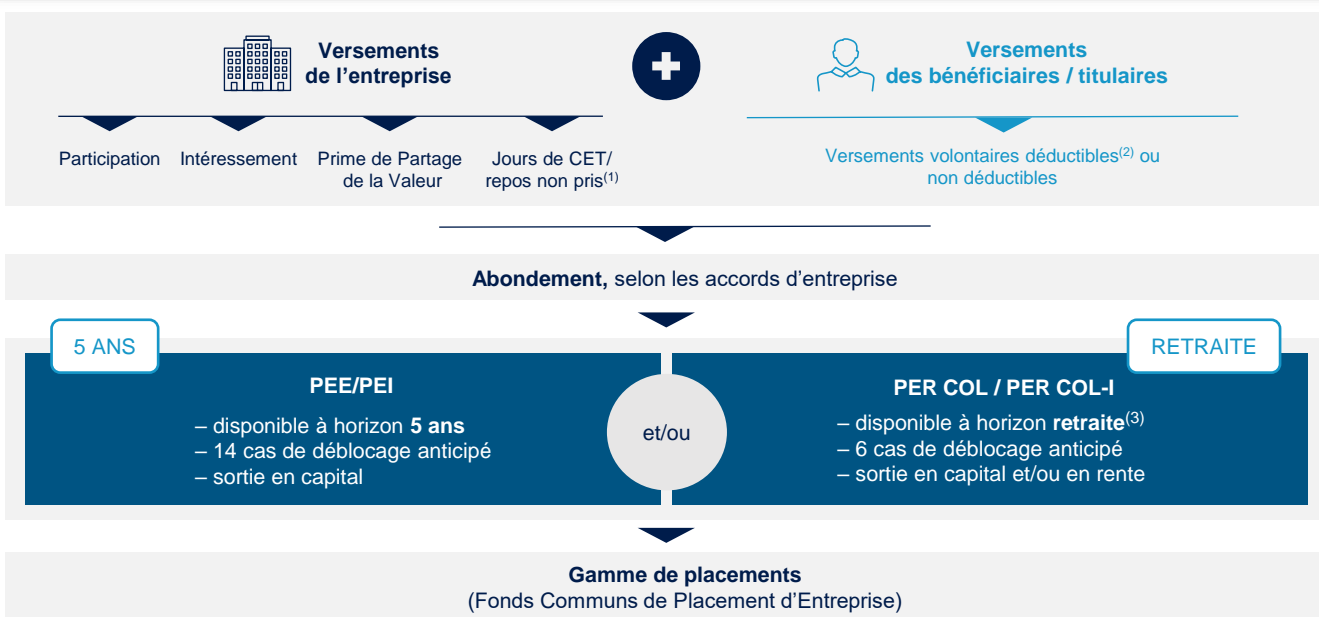
► Des conditions d'épargne optimisées

- Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus (hors CSG-CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle).
- Prise en charge de certains frais de tenue de compte par l'entreprise.

► Un supplément d'épargne sans effort

Le salarié bénéficie d'une épargne complémentaire sans impact sur son budget.

L'Épargne Salariale & Retraite en un coup d'œil



(1) Les jours de repos non-pris peuvent être uniquement versés sur un PER COL / PER COL-I. Les droits issus d'un CET, monétisés et versés dans un PEE, ne bénéficient pas des avantages sociaux et fiscaux applicables au PER COL / PER COL-I et restent soumis à l'intégralité des charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

(2) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL / PER COL-I, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés. Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site impots.gouv.fr/particulier/epargne-retraite. A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes. Le versement volontaire déductible est intéressant dans l'hypothèse où la Tranche Marginale d'Imposition (TMI) de l'épargnant, à échéance du PER COL/ PER COL-I ou en cas de déblocage anticipé pour l'acquisition de la résidence principale, est inférieure au TMI de l'année du versement.

(3) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

Plus d'informations sur www.amundi-ee.com/entr/



Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en mars 2025, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock, © Getty