

Dernière mise à jour le 29 décembre 2020

Épargne salariale abondement PEE et PERCO 2021

Plafond d'abondement PEE et Perco pour 2021 distribué par les employeurs dans le cadre de l'épargne salariale d'entreprise.

Sommaire

-
- Définition du PEE
- Principe du PERCO
- PEE= Plan Épargne Entreprise
- PERCO = Plan Épargne Retraite Collectif

La révision du plafond de sécurité sociale, fixe de nouveaux seuils concernant l'abondement éventuel de l'employeur aux plans d'épargne retraite (PEE et PERCO).

[Arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021, JO du 29 décembre 2020](#)

Définition du PEE

Système d'épargne collectif et facultatif, interne à l'entreprise, permettant aux bénéficiaires de se constituer un capital investi en valeurs mobilières, avec l'aide de l'entreprise.

Principe du PERCO

Dispositif collectif permettant la constitution d'une épargne personnelle et individuelle.

PEE= Plan Épargne Entreprise

Ce sont les articles L 3332-1, R 3332-8 et L 3332-11 du code du travail qui fixent les dispositions relatives au plafond de l'abondement.

Ce plafonnement est déterminé en fonction du PASS (Plafond Annuel de Sécurité Sociale).

C'est ainsi que l'abondement versé au cours d'une année civile par une ou plusieurs entreprises :

- Ne peut excéder le triple de la contribution du bénéficiaire ;
- Ni être supérieur à une somme égale à 8 % du PASS (soit 3.290,88 € en 2021).

Le plafond d'abondement doit être apprécié par année civile.

L'aide apportée par l'employeur aux bénéficiaires sous forme de prise en charge des prestations de tenue de compte-conservation ne s'impute pas sur ces plafonds.

Si un salarié a accès à plusieurs PEE à 5 ans, le plafond d'abondement s'apprécie globalement.

PERCO = Plan Épargne Retraite Collectif

Abondement employeur Plan d'Épargne Retraite Collectif.

Un plafond d'abondement est fixé à :

1. 16 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (soit 6.581,76 € en 2021) ;
2. Et ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

Pour l'appréciation du plafonnement des sommes versées par l'employeur au triple de la contribution du bénéficiaire, le versement initial de l'employeur doit également être pris en compte.