

Document à caractère publicitaire



SwissLife PER Collectif SwissLife PEI

*Choisir des dispositifs de retraite collective
et d'épargne salariale en profitant
d'un cadre fiscal et social avantageux*

#YourLife



Vous souhaitez associer vos salariés à la réussite de votre entreprise pour mieux les fidéliser ?

Pour répondre aux attentes de vos salariés en matière de retraite et d'épargne salariale, il est important que votre entreprise puisse proposer des dispositifs complémentaires, faciles et avantageux.

Faites-en un véritable atout de votre politique sociale !

Un dispositif de retraite et un plan d'épargne salariale 100 % complémentaires

Conforme
loi Pacte

SwissLife PER Collectif

et / ou

SwissLife PEI

Un capital⁽¹⁾ et / ou une rente à la retraite

Une épargne projet à moyen terme (5 ans)



83 %

des actifs craignent
de manquer de ressources
une fois à la retraite⁽²⁾



En 2019,

264 000

entreprises sont équipées⁽³⁾
d'un PERCO (+ 22 % par rapport à 2018)

10,9

millions de salariés⁽³⁾
disposent aujourd'hui d'une épargne
salariale au sein de leur entreprise

378 000

entreprises sont équipées⁽³⁾
d'un plan d'épargne entreprise
(+ 11 % par rapport à 2018)

(1) La sortie en capital n'est pas possible pour les sommes issues de versements obligatoires.

(2) Source : enquête Ipsos 2019 pour le Cercle des épargnants.

(3) Enquête « L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collective » - Association française de la gestion financière (avril 2020).

Des dispositifs gagnant / gagnant pour optimiser votre politique sociale et profiter d'avantages fiscaux et sociaux

Pour votre entreprise

Un plus de la politique sociale de l'entreprise

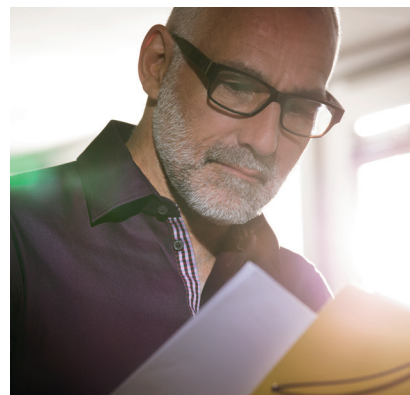
Les avantages de ces dispositifs se cumulent pour vous permettre d'associer épargne retraite et épargne salariale, et ainsi optimiser votre politique sociale.

Un dispositif de motivation et de fidélisation de vos salariés

L'épargne salariale permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de votre entreprise en leur versant des primes collectives de participation ou d'intéressement qui peuvent être affectées à un plan d'épargne retraite entreprise collectif (PERECO ou PERECOI) ou à un plan d'épargne entreprise ou interentreprises⁽⁵⁾ (PEE ou PEI).

Un véritable atout pour optimiser vos charges

Les montants issus de la participation, de l'intéressement et de l'abondement sont exonérés de charges salariales et patronales⁽⁶⁾ et déductibles du résultat de l'entreprise. Par ailleurs, la possibilité pour vos salariés d'utiliser des passerelles du compte épargne temps vers les plans vous permet de maîtriser votre passif social.



Chef d'entreprise⁽⁴⁾ employant moins de 250 salariés, vous pouvez aussi profiter à titre individuel **des dispositifs d'épargne salariale et de retraite mis en place pour vos salariés.**

Pour vos salariés

Une opportunité de constituer une épargne projet et une retraite supplémentaire

Vos salariés peuvent alimenter le plan d'épargne retraite entreprise collectif (PERECO ou PERECOI) ou le plan d'épargne entreprise ou interentreprises (PEE ou PEI) par des versements volontaires. Ces dispositifs sont des moyens intéressants d'épargner facilement pour leurs projets à moyen terme, et de compléter leur retraite avec l'aide de votre entreprise. Ils peuvent également accueillir des sommes issues de l'épargne salariale, comme la participation ou l'intéressement et de l'épargne temps (Compte Épargne Temps et jours de congés non pris sous conditions).

Un cadre social et fiscal avantageux

Les sommes épargnées issues de la participation, l'intéressement, l'abondement au sein des contrats bénéficient d'un double avantage social et fiscal :

- à l'entrée : les primes versées par l'entreprise sont exonérées de cotisations salariales⁽⁶⁾ et d'impôt sur le revenu ;
- à la sortie : les sommes capitalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu⁽⁷⁾, les plus values sont soumises aux prélèvements sociaux et le cas échéant à l'impôt⁽⁸⁾.

Une épargne personnelle en toute liberté de choix

Vos salariés pourront également effectuer des versements volontaires à leur rythme. Dans le cadre du plan d'épargne retraite entreprise collectif (PERECO), ils pourront les déduire de leur revenu imposable (dans les conditions et limites prévues par la réglementation⁽⁹⁾).

(4) Les dispositifs d'épargne salariale profitent également aux chefs d'entreprise et dirigeants non-salariés (président, directeur général, gérant et membre du directoire) lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 249 salariés. L'effectif est calculé grâce à la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des 12 derniers mois de l'année civile précédente (les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte) et les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail (en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail).

(5) Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est une forme de PEE, avec les mêmes caractéristiques, mis en place entre plusieurs entreprises prises individuellement, pour faciliter ainsi l'accès des petites et moyennes entreprises à l'épargne salariale. Pareillement pour le PERECOI qui est une forme de PERECO.

(6) Dans les conditions et limites prévues par la réglementation - hors CSG-CRDS et éventuel forfait social.

(7) Les plus values sur participation/intéressement/abondement sont uniquement soumises à prélèvements sociaux à 17,2 %. Les plus values sur versements volontaires sont soumises en plus des prélèvements sociaux à PFU et dans le cadre de versements déductibles, la part de versement est soumise à l'IR à la sortie.

(8) Pour la sortie en capital des sommes issues de la participation, de l'intéressement, du compte épargne temps et de l'abondement, les plus-values sont soumises aux seuls prélèvements sociaux. Pour la sortie en capital des sommes issues des versements volontaires en plus des prélèvements sociaux, les plus-values sont imposées au PFU.

(9) Dans le cadre de l'article 163 quaterbis du CGI et/ou 154 bis ou 154 bis 0-A du CGI.

SwissLife PER Collectif

Choisir d'accompagner vos salariés dans le financement d'un complément de retraite

À l'heure où les Français s'inquiètent pour leur retraite dans un contexte d'affaiblissement des régimes par répartition, **le plan d'épargne retraite entreprise collectif est un véritable outil pour accompagner vos salariés dans le financement d'un complément de retraite**, avec des modalités de sortie variées et des avantages sociaux et fiscaux indéniables.



L'offre financière complète de Swiss Life est parfaitement adaptée aux besoins de vos collaborateurs

En choisissant le pilotage retraite — une solution d'expertise Swiss Life clés en main —, vos salariés bénéficient, en permanence, d'une allocation d'actifs adaptée à leur horizon de placement. L'épargne est dynamisée sur le long terme, puis sécurisée progressivement à l'approche de leur départ à la retraite. Les salariés qui souhaitent choisir librement leurs supports de placement, dont un fonds en euros, lui préféreront l'allocation libre. Pour maîtriser le risque, ils pourront agrémenter l'allocation libre d'options d'arbitrages automatiques, afin d'investir sereinement.



Des revenus de retraite garantis dès l'adhésion

Swiss Life garantit la table de mortalité qui sera utilisée pour convertir le capital de l'épargnant en complément de retraite versé à vie pour les versements volontaires déductibles, l'épargne salariale et les cotisations obligatoires.

Pour les transferts et les versements non déductibles, c'est la table de mortalité en vigueur au moment de l'opération qui sera prise en considération.

Ainsi, le titulaire ne subira pas la baisse de revenu engendrée par l'allongement de l'espérance de vie. Un réel avantage pour le revenu futur des adhérents !



Une garantie de prévoyance supplémentaire

Swiss Life fait bénéficier vos collaborateurs de la garantie plancher décès, qui préserve leur conjoint ou bénéficiaire désigné des aléas des marchés financiers, en compensant une éventuelle moins-value, jusqu'à 75 000 euros.

À noter

- Le transfert des sommes provenant d'autres plans d'épargne retraite et d'autres dispositifs de retraite individuelle ou collective est également possible⁽¹²⁾.
- Vous avez aussi la possibilité d'effectuer des versements obligatoires au profit de l'ensemble de vos salariés ou d'une ou plusieurs catégories d'entre eux⁽¹³⁾.

SwissLife PER Collectif est un contrat d'assurance de groupe en cas de vie de type multisupports dans lequel les droits des adhérents sont libellés en euros et / ou en unités de compte. L'investissement sur des unités de compte présente un risque de perte en capital. L'assureur ne s'engage que sur le nombre d'unités de compte et non pas la valeur de celles-ci qui évolue à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution des marchés financiers.

(10) Par défaut, les primes versées dans le cadre de l'adhésion au contrat SwissLife PER Collectif sont investies sur le pilotage retraite équilibré.

(11) Uniquement pour les sommes issues de versements volontaires et de l'épargne salariale.

(12) PERCO, PERP, Madelin, article 83, PER... Le transfert est activable via avenant.

(13) Sous réserve que la ou les catégories soient définies à partir des critères fixés à l'article R.2424-1-1 du code de la Sécurité sociale.

Cumulez les avantages de la loi Pacte avec nos solutions interentreprises d'épargne retraite et d'épargne salariale

Votre entreprise et vos salariés bénéficient du **cadre social et fiscal favorable de l'épargne retraite et de l'épargne salariale**. Vous disposerez d'une offre clés en main avec une procédure simplifiée d'adhésion aux accords ayant institué les plans : aucune démarche de dépôt d'accord auprès de la Direccte⁽¹⁴⁾ pour votre entreprise. Votre conseiller Swiss Life vous accompagne pour vous aider à la mise en place de ces solutions dans votre entreprise.

| Une réponse globale | Clés en main | Simple et rapide à mettre en place

Un exemple pour mieux comprendre les avantages financiers

 Pour l'entreprise	 Pour le salarié	Pas de charges patronales⁽¹⁵⁾ pour l'entreprise L'épargne salariale n'est pas assujettie à cotisations sociales patronales. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le forfait social est supprimé pour : - l'abondement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés ; - l'intéressement versé par les entreprises de moins de 250 salariés.
Prime salariale exceptionnelle de 1 000 € perçue par le salarié		
1 000 € brut versés au salarié + 449 € de charges patronales	1 000 € brut reçus par le salarié - 209 € de cotisations salariales - 81 € d'impôt sur le revenu	
Coût total pour l'entreprise : 1 449 €	Montant reçu par le salarié : 710 €	
Prime d'épargne salariale de 1 000 € versée sur le PERECO ou le PEE par le salarié		
1 000 € brut versés au salarié +0 € de charges patronales	1 000 € brut versés au salarié -0 € de cotisations salariales - 97 € (CSG - CRDS)	
Coût total pour l'entreprise : 1 000 €	Montant placé par le salarié : 903 €	
soit 449 € d'économie pour l'entreprise	soit 193 € supplémentaires pour le salarié	

Exemple donné à titre indicatif et susceptible d'être modifié à tout moment. Hypothèse valable dans le cadre d'une prime d'intéressement ou de participation avec un forfait social de 0 %. Salaire brut 30 000 € (IRPP 30%), charges sociales hors prévoyance complémentaire et complémentaire santé.



L'abondement : le coup de pouce pour l'épargne

L'abondement vous permet de booster l'épargne de vos salariés⁽¹⁶⁾. **Il est exprimé en pourcentage du versement du bénéficiaire.** Pour vous offrir toujours plus de souplesse, l'abondement est modulable, au choix :

- identique quelle que soit la nature du versement ;
- différencié selon la nature du versement avec la possibilité, pour les versements volontaires, de le scinder en tranches.

Pour une meilleure maîtrise de votre budget, vous choisirez un plafond global, applicable aux différents versements de vos salariés.

(14) Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

(15) Dans les conditions et limites prévues par la réglementation. Pour la participation et l'abondement, un forfait social de 16 % (sous condition) s'applique pour les entreprises de plus de 50 salariés, et pour l'intéressement pour les entreprises de plus de 250 salariés.

(16) Dans la limite de 8 % du PASS pour le PEE / PEI et 16 % du PASS pour le PERECO / PERECOI. L'abondement est limité à 300 % du versement.

SwissLife PEI

Une autre opportunité pour l'épargne de vos salariés

Ouvert à toutes les entreprises, TPE comprises, le PEI permet de recevoir les versements issus de la participation, de l'intéressement et du CET. Vos salariés peuvent également effectuer des versements volontaires. Enfin, si vous le souhaitez, vous pouvez abonder l'épargne de vos salariés en profitant d'un avantage fiscal et social. Un moyen d'**optimiser votre politique sociale, bien plus qu'avec une prime classique.**



Une épargne disponible à moyen terme

Le salarié titulaire pourra percevoir son épargne sous forme d'un capital exonéré d'impôt sur le revenu.



Une offre financière diversifiée

Les sommes épargnées sur SwissLife PEI sont placées dans des supports financiers, des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

L'épargnant pourra choisir le ou les FCPE les plus appropriés à :

- son horizon de placement ;
- son acceptation du risque ;
- son souhait de diversifier son épargne.



Une épargne disponible au bout de 5 ans avec de nombreux cas de sortie anticipée !

Swiss Life est un acteur référent en assurance et gestion de patrimoine, avec un positionnement reconnu d'assureur gestion privée. Notre approche est globale en assurance vie, banque privée, gestion financière, ainsi qu'en santé, prévoyance et dommages. Une approche globale, parce que l'essence de notre métier est d'accompagner chaque parcours de vie, privé et professionnel, et de construire chaque jour une relation durable avec chacun de nos clients, particuliers comme entreprises. Notre conseil personnalisé, fondé sur la proximité et la confiance mutuelle, éclaire nos clients afin de leur permettre de faire leurs propres choix et d'être pleinement acteurs de leur vie, à chacune de ses étapes. En agissant ainsi de manière responsable, Swiss Life assure un rôle sociétal, source de fierté pour ses collaborateurs et ses forces de vente.

#YourLife



Un accompagnement spécifique à chaque étape

La réalisation d'une étude personnalisée vous permettra d'intégrer votre projet en réponse à vos objectifs. La solution la plus adaptée sera mise en place conformément à vos attentes, avec notamment une documentation pour vous guider, ainsi que votre expert-comptable et vos salariés.



Des services et options supplémentaires

Avec SwissLife PEI, vous disposez d'une prestation complémentaire optionnelle pour le traitement de la participation et de l'intéressement. Notre partenaire Natixis Interépargne, propose en supplément de vous accompagner dans la mise en place de votre accord d'intéressement. Vous bénéficiez également de services offerts, tels que les espaces Internet employeur et épargnant.

L'atout **NATIXIS** INTERÉPARGNE BEYOND BANKING

Parce qu'en matière d'épargne salariale, il faut savoir s'entourer des meilleurs, Swiss Life s'associe à Natixis Interépargne, l'acteur de référence de l'épargne salariale, reconnu pour son expertise et son offre de gestion financière unique sur le marché.

50
ans d'expérience
dans la gestion de
l'épargne salariale

Plus de
83 000
entreprises
clientes⁽¹⁷⁾

26
milliards
d'euros d'actifs
sous gestion
en épargne salariale⁽¹⁸⁾



My SwissLife

« Ensemble, connectés à vos choix. »

Pilotage de vos contrats

Mise à disposition de vos documents

Connexion à votre conseiller

Connectez-vous sur myswisslife.fr

Pensez à vous munir
de votre identifiant personnel
et de votre mot de passe



(17) Source Natixis Interépargne - 31/12/2020.

(18) Chiffres 2019 - Source : AFG au 31 décembre 2019.



SwissLife

Nous permettons à chacun de vivre selon ses propres choix.

*Plan d'épargne retraite d'entreprise
collectif interentreprises prenant
la forme d'un contrat d'assurance
de groupe en cas de vie, à adhésion
obligatoire assuré par SwissLife
Assurance Retraite, présentant un
risque de perte en capital.*

*Plan d'épargne d'entreprise
mis en place dans l'entreprise en
application des articles L. 3331-1
et suivants du Code du travail et au
sein duquel Natixis Interépargne
assure une fonction de teneur de
comptes-conservateur de parts.*

*SwissLife Assurance Retraite
Siège social :*

*7, rue Belgrand
92300 Levallois-Perret
SA au capital social
de 114 877 635,60 €
Entreprise régie par
le Code des assurances
892 188 046 RCS Nanterre
www.swisslife.fr*

*Natixis Interépargne
Société anonyme au capital
de 8 890 784 €, enregistrée
au RCS de Paris sous le numéro
B 692 012 669
Siège social : 30, avenue Pierre
Mendès France 75013 Paris
www.interepargne.natixis.com*