

Fiche Essentiel Produit

SwissLife PEI (Plan Epargne Interentreprises)

Besoin : Constitution d'une épargne moyen terme avec l'aide de son entreprise

Législation : Plan Epargne Interentreprises, épargne collective conformément au Livre III de la Troisième partie du Code du travail

Mode de sortie : Capital

Date de commercialisation : Février 2021

Date de mise à jour de la fiche : Février 2021

| | |
|--|---|
| Objet du plan | Constitution d'une épargne de moyen terme avec l'aide de son entreprise dans des conditions fiscales et sociales privilégiées. |
| Généralités du plan | Plan d'épargne interentreprises avec la création d'un compte individuel pour les épargnants. L'épargne est investie en valeurs mobilières (Organismes de Placement Collectifs) et bloquée 5 ans avant une sortie en capital (sauf mise en œuvre de l'un des dix cas de déblocage anticipé prévus par le code du travail, permettant de répondre à certains accidents de la vie (divorce, surendettement, par exemple) ou permettant à l'épargnant de satisfaire un projet de vie (acquisition de résidence principale, création d'entreprise, par exemple). |
| Teneur de comptes-conservateur de parts | Natixis Interépargne |
| Cible | Toutes les entreprises (personne physique-entreprise individuelle ou personne morale – SARL, SA, SAS...) avec un minimum de 1 salarié et dont le siège social est situé en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer. |
| Souscripteur | Entreprises ayant adhéré à l'accord ayant institué le plan d'épargne interentreprises éponyme. <i>L'entreprise qui adhère au Plan matérialise cette adhésion par une demande de souscription en complétant le « bulletin de souscription ».</i> |
| Date effet de la souscription | A la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise à l'accord interentreprises |
| Durée du contrat et résiliation | Le contrat est conclu pour une durée indéterminée . Cas de Résiliation : <ul style="list-style-type: none">• En cas de dénonciation par le souscripteur de son adhésion à l'accord;• En cas de sortie du souscripteur du champ d'application de l'accord;• En cas de transfert collectif des droits individuels. Comment résilier : Le contrat est résilié par courrier adressé par le souscripteur à SwissLife concomitamment à l'un des événements conduisant à la dénonciation du PEI décrit ci-avant. Effet de la résiliation : Aucun nouveau versement ne sera accepté ; le compte individuel de chacun des épargnants continuera à être géré et valorisé au sein des OPC sur lesquels l'épargnant a investi son épargne et dans les conditions prévues aux CG, sauf cas de transfert collectif. |
| Modification du contrat | Modification possible par avenant. |
| Epargnant | L'ensemble du personnel salarié, pouvant, inclure pour les entreprises de 1 à 249 salariés* : <ul style="list-style-type: none">• Le chef d'entreprise ;• Pour les personnes morales : Président, Directeurs généraux, Gérants ou les membres du Directoire ; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Le conjoint ou le partenaire de PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. <p><i>* dans les entreprises ayant employé au moins un salarié en moyenne sur les 12 mois de l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives.</i></p> <p>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).</p> |
| Conditions de bénéfice du plan | <p>L'ensemble du personnel salarié peut bénéficier des dispositions du Plan sous condition d'anciennetés de 3 mois.</p> <p><i>Sont éligibles les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée (sous réserve du respect de l'éventuelle condition d'ancienneté), à temps plein ou partiel, les salariés en contrat de travail par alternance (les apprentis par exemple).</i></p> |
| Compte individuel durée | <p>Durée indéterminée.</p> <p>Le compte individuel est clôturé lors de la liquidation totale des droits individuels d'un titulaire sorti des effectifs, du transfert collectif ou individuel des droits en cours de constitution du titulaire au sein d'un autre PEE, du décès du titulaire.</p> |
| Mise en place | <p>À l'initiative de l'employeur, par DUE :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans condition, Dans les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE, uniquement en cas d'échec des négociations. <p>Ou par accord avec le personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> Par convention ou accord collectif de travail, Par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, Par accord conclu au sein du CSE, Par ratification d'un projet d'accord par la majorité des 2/3 du personnel. |
| Disponibilité de l'épargne | <p>Les droits individuels en cours de constitution sont bloqués pendant 5 ans.</p> <p>Sauf cas exceptionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mariage, conclusion d'un Pacs ; Naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du 3^e ; Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ; Violence conjugale ; Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ; Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs) ; Cessation du contrat de travail (licenciement, démission, départ en retraite) ; Surendettement ; Création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ; Acquisition d'une résidence principale (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle). <p>La demande de déblocage doit se faire dans les 6 mois suivant l'événement.</p> <p>Toutefois, la demande peut se faire à tout moment dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rupture du contrat de travail (licenciement ou démission) ; Décès ; Invalidité ; Surendettement. |
| Sortie | Capital |
| Procédure de création du compte individuel | A la souscription du contrat par l'entreprise et en cours de vie du contrat par l'espace client entreprise. |

| | |
|--|--|
| <p>Versements</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Les versements volontaires : Versements ponctuels et/ou périodiques, alimentés par l'épargnant, • Les versements complémentaires que l'employeur s'est engagé à verser (= abondement), • Les versements collectifs liés aux dispositifs d'épargne salariale : Intéressement et participation, • Les transferts de droits monétisés provenant d'un compte épargne temps si l'accord le prévoit, • Les transferts des avoirs d'un autre plan d'épargne entreprise, prévoyant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente, ou au titre d'un accord de participation. |
| <p>Modularité de l'abondement</p> | <p>Sans abondement</p> <p>OU</p> <p>Avec Abondement définition d'un taux et d'un plafond :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'abondement au choix parmi les modalités ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> • Taux uniforme quelle que soit la nature du versement, dans la limite de 300% de chaque versement OU • Modulable selon la nature du versement : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour la participation, l'intéressement et les transferts CET : Taux spécifique commun à ces versements, dans la limite de 300% de chaque versement ▪ Pour les versements volontaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Un taux uniforme dans la limite de 300% de chaque versement OU ○ Un taux dégressif par tranche (max. 3 tranches) dans la limite de 300% pour chaque tranche - Plafond global par an et par épargnant : 8% PASS OU exprimé en euros (avec un maximum de 8% du PASS) |
| <p>Régimes fiscaux/ sociaux des versements</p> | <p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les versements volontaires n'ouvrent pas droit à une déduction du revenu imposable. Plafond des versements volontaire : <ul style="list-style-type: none"> • 25% de la rémunération annuelle brute du salarié (ou de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente si dirigeant, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes si retraité), • 25% du PASS pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé, ou pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement. • Participation, intéressement, abondement : <ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG et CRDS à 9,7% sur les revenus d'activités visés à l'article L 136-2 du CSS), • Exonération* d'impôt sur le revenu sur les plus-values, hors prélèvements sociaux sur les produits de placements à 17,2% visés à l'article L136-7 du CSS (à la sortie de l'épargne). <p><i>*À titre individuel, les primes de participation et d'intéressement sont plafonnées par bénéficiaire et par an à 75 % du PASS chacune, soit 30 852 € en 2021.</i></p> <p>Pour l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations patronales, • Exonération du forfait social de 20 % sur la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, et sur l'intéressement** pour les entreprises de moins de 250 salariés, • Déductibilité du bénéfice imposable (sous conditions). |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | ** Le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts | | |
| Versements volontaires du salarié | Versements libres –par prélèvement sur le compte de l'épargnant ou carte bancaire (min. 15 € et max. 8 000 € via son espace client) Versements programmés –par prélèvement sur le compte de l'épargnant (min. 15 €) | | |
| Gestion Financière | Investissement au choix parmi des Organismes de Placement Collectifs (OPC) gérés par les affiliés de Natixis Investment Managers: <ul style="list-style-type: none"> • Un support monétaire (CAP ISR Monétaire), • Près d'une vingtaine d'autres support. <i>Par défaut les sommes versées dans le PEI sans précision seront investis dans le OPC «Cap ISR Monétaire».</i> | | |
| Frais | Frais de tenue de compte à la charge de l'entreprise : Forfait annuel par compte : 125 € + 9,5€ par adhérent à partir du 6ème adhérent. En cas de souscription, d'un SwissLife PER Collectif : Forfait annuel par compte de 97,5 € + 6€ par adhérent à partir du 6ème adhérent (par contrat). <i>Ces frais sont à la charge de l'entreprise tant que l'épargnant fait partie de l'effectif de l'entreprise.</i> Principaux frais pour l'épargnant - cf. Annexe 1- Annexe tarifaire dans les CG Frais à la charge de l'Épargnant- Gestion du compte d'épargne salariale : <ul style="list-style-type: none"> • Tenue de comptes : sans frais (pris en charge par l'entreprise) • Tenue de comptes ancien salarié / retraité : 32 € Versements : <ul style="list-style-type: none"> • Versement volontaire : 4,75% Arbitrage <ul style="list-style-type: none"> • Arbitrage : sans frais | | |
| Option d'accompagnement par Natixis à la mise en place de l'intéressement et de l'intéressement souple | Sur demande, Natixis Interépargne accompagne le client dans la mise en place d'un accord d'intéressement, qui peut alimenter ce dispositif. En option, deux types d'accompagnement possibles sont proposés : l'offre intéressement simple et l'offre intéressement souple. Deux Forfaits : Option « Intéressement Simple » 845 € - Option « Intéressement Souplesse » 990€ HT (Le dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE est effectué par Natixis Interépargne uniquement dans les conditions fixées à l'article 2.1 des Conditions Générales). + Option de traitement collectif digital : interrogation des titulaires selon les modalités de l'accord pour un montant d'option « Intéressement Simple » 120 € - « option Intéressement Souplesse » 150€ HT / an quel que soit le nombre de salariés. <i>Souscription via les documents de souscription propre à ces deux options.</i> | | |
| Option d'aide de calcul et d'interrogation des salariés pour le traitement de la participation et/ou l'intéressement | Calcul des primes individuelles Détermination des titulaires et calcul des quotes parts individuelles | Interrogation des titulaires (papier ou Internet) sur leurs choix de placement | Investissement sur les supports choisis ou règlement, envoi d'un avis d'opération et de reporting d'entreprise |
| | Inclus au contrat | | X |
| | Choix 1 2€ HT/titulaire/ Dispositif | X | X |
| | Choix 2 4€ HT/titulaire/ Dispositif | X | X |

| | |
|----------------------|--|
| <p>Documentation</p> | <ul style="list-style-type: none"> • SwissLife PEI – Bulletin de souscription- 13509 BS SL PEI 092020 (form) • SwissLife PEI - Conditions Générales - 13511 CG SL PEI 09.2020 • SwissLife PEI –Règlement du PEI – 13515 Règlement SL PEI 09.2020 • Modalités d’adhésion au PERECO-I et/ou PEI SwissLife - 13516 Modalité adhésion PERECO-I et PEI 092020 (form) • Check List – 13508 Check List SL PERECO-I et PEI 09.2020 (form) • Livret épargne salariale Natixis SwissLife_ 1020 • Option d’accompagnement à la mise en place de l’intéressement : BS _SL_ Intéressement option souple / BS SwissLife Intéressement |
| <p>Argumentaire</p> | <p>Générique pour le PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une épargne dans des conditions fiscales et sociales privilégiées ; • Une épargne boostée avec l’aide de l’entreprise grâce à l’abondement ; • Une épargne disponible au bout de 5 ans ou avant en cas de déblocage anticipé. <p>Générique PEI :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une mise en place simplifiée pour les nouvelles entreprises adhérentes au règlement du plan, étant déjà déposé pas besoin que l’entreprise fasse le dépôt du règlement à la DIRECCTE ; <p>Les + de l’offre SL PEI :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un abondement modulable (en pourcentage du versement du bénéficiaire et en fonction du type de versement) permettant d’optimiser le budget de nos clients ; • Une vingtaine de fonds au choix d’Organismes de Placement Collectifs en Gestion Libre ; • Des espaces clients entreprise/ salariés avec une information riche et de nombreuses opérations possibles en ligne ; • La possibilité de prestation complémentaire optionnelle concernant le traitement de la participation et de l’intéressement ; • La possibilité de prestation complémentaire optionnelle concernant la mise en place de l’intéressement ; • Une offre complète d’Epargne salariale et de retraite collective : permettant de répondre aux besoins des entreprises ; • Une documentation commerciale adaptée : 2 plaquettes commerciales en fonction de la taille de la structure et de l’objectif du dirigeant ; • Une mise en place facilitée par un ensemble de document pour guider et faciliter le client dans la mise en place de ses dispositifs (mode d’emploi, documents pratiques). |