



SwissLife

Document à caractère publicitaire

*Prévoyance
entreprises*

SwissLife Prévoyance Entreprises +

*Choisir la prévoyance collective adaptée
à vos salariés et à votre entreprise*

#YourLife



Pourquoi choisir la prévoyance collective ?

Une maladie, un accident entraînant un arrêt de travail, voire une invalidité, un décès...

Ces événements qui sont susceptibles de concerner tout un chacun, peuvent avoir de lourdes conséquences pour vos salariés et leurs proches.

En tant qu'employeur, **certaines obligations vous incombent** (obligation de mise en place d'un régime de prévoyance pour les cadres, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail d'un salarié*, obligations conventionnelles, etc) et le non-respect de celles-ci peuvent engendrer des conséquences financières pour votre entreprise.

Avec SwissLife Prévoyance Entreprises +, vos salariés et leurs proches sont mieux indemnisés en cas de difficultés. Vous leur offrez ainsi une meilleure protection contre les aléas de la vie, **et sécurisez, par la même occasion, votre entreprise.**

85 % des salariés bénéficient d'au moins une garantie de prévoyance collective⁽¹⁾.

* Au titre de la loi de mensualisation.

(1) Source : Crédoc / CTIP, janvier 2020.

Une solution performante et complète pour votre entreprise et vos salariés

Vos salariés doivent parfois faire face à des « coups durs » (maladie, accident...) pouvant entraîner une baisse de revenus importante. Avec SwissLife Prévoyance Entreprises +, vous leur permettez d'être plus sereins face aux aléas de la vie.

La prévoyance collective est-elle obligatoire pour vos salariés ?

L'ANI (accord national interprofessionnel) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres impose la mise en place d'une couverture de prévoyance pour les cadres et assimilés cadres : vous avez l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance et de le financer à hauteur minimale de 1,50 % de la tranche 1 de leur salaire (dont 0,76 % au minimum au titre de la garantie décès, rente de conjoint et rente éducation).

Le non-respect de cette obligation vous expose, en cas de décès d'un salarié cadre, au versement d'un capital à ses ayants droit égal à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale**.

Référez-vous à votre convention collective et / ou accord de branche pouvant comporter des obligations complémentaires.

** Le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) s'élève à 41 136 euros pour l'année 2020.



À noter

La mise en place d'une prévoyance collective peut être **réservée** ou **ajustée à des collèges définis**.

Swiss Life vous accompagne dans la mise en place de votre prévoyance collective

Lors d'une mise en place d'un contrat de prévoyance collective, il vous faut :

1

Connaître la convention collective dont votre entreprise dépend et déterminer les collèges à assurer.

2

Choisir la forme de l'acte fondateur : décision unilatérale de l'employeur (DUE), accord d'entreprise ou référendum.

3

Sélectionner les niveaux de garanties les plus adaptés aux besoins de vos salariés, à vos possibilités budgétaires et à votre politique sociale.

Prévoyance collective : les avantages pour vous et vos salariés ?

Choisir SwissLife Prévoyance Entreprises +, c'est faire bénéficier vos salariés et votre entreprise de nombreux avantages.

Pour vos salariés

Une meilleure protection sociale à un tarif attractif grâce à la mutualisation des coûts et des garanties.



Une couverture identique. Tous vos salariés bénéficient d'une seule et même couverture que l'ensemble de leur collègue.



La cotisation du salarié est déductible de son revenu imposable⁽²⁾ (dans la limite de 5 % du PASS* + 2 % de sa rémunération annuelle brute, avec un plafond de 2 % de 8 PASS*).



Pour vous

Un outil de motivation grâce à une rémunération indirecte permettant de compléter les prestations du régime général.

Un vecteur de fidélisation de vos collaborateurs sur le long terme. Il offre des garanties à tous les salariés, quel que soit leur statut, sans différence d'âge ou de revenus, et participe à l'instauration d'un climat de confiance dans votre entreprise.

Vos cotisations sont déductibles de votre bénéfice imposable, et ne sont pas soumises aux charges sociales⁽³⁾ (dans la limite de 6 % du PASS* + 1,5 % de la rémunération brute annuelle du salarié, avec un plafond de 12 % du PASS*, et hors CSG-CRDS et forfait social).

* Le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) s'élève à 41 136 euros pour l'année 2020.

(2) Si l'adhésion au contrat collectif est obligatoire. (3) Si la prévoyance collective est obligatoire.



Vous pouvez choisir une couverture à la carte et parfaitement adaptée à vos besoins, tout en respectant votre budget.

Vous pouvez construire votre plan de prévoyance collective selon vos attentes

Complet et entièrement personnalisable, SwissLife Prévoyance Entreprises + vous permet de mettre en place une protection de prévoyance collective performante pour vos salariés, tout en s'adaptant parfaitement aux exigences de votre entreprise ainsi qu'aux obligations conventionnelles de votre secteur.

1/ Le choix entre deux formats d'offres

Notre offre packagée

Une solution souple et facile à mettre en œuvre !
5 niveaux de garanties modulables bloc par bloc.

Vous définissez les niveaux de garanties de votre contrat par bloc de garanties

1 2 3 4 5

OU

Notre offre à la carte

100 % adaptée à vos souhaits !
Des montants de garanties personnalisables, dans la limite des montants mini et maxi de l'offre.

Vous définissez les montants de garanties de votre contrat

Mini ... Maxi

Les garanties de base incluses

- Capital décès toutes causes
- Exonération des cotisations de l'adhérent à partir du 91^e jour d'arrêt de travail
- Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA toutes causes)
- Des garanties d'assistance (base)

2/ Vous optimisez la protection de vos salariés avec des garanties complémentaires

- Rente de conjoint, rente éducation, rente orphelin, rente enfant handicapé
- Maintien de revenus en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité
- Couverture des charges sociales patronales
- Des services d'assistance renforcés au-delà des garanties de base

Votre conseiller Swiss Life est à votre disposition pour établir avec vous un projet personnalisé. Il accompagne votre entreprise tout au long de la mise en place de votre contrat et vous aide à faire les bons choix.



Le contrat SwissLife Prévoyance Entreprises + vous offre la possibilité de couvrir de hauts revenus, jusqu'à 8 PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale).

Garantir à vos salariés un capital en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie

3 formules au choix pour le versement du capital décès toutes causes.

Vous sélectionnez ainsi votre formule et son niveau de garanties évolutif :



Formule uniforme

Idéale pour les petites structures.

Chaque salarié est couvert au même niveau.



Formule évolutive 1

Adaptée aux besoins de la famille.



La couverture varie selon le nombre d'enfants à charge.



Formule évolutive 2

Prise en compte du nombre d'enfants et de la situation familiale : célibataire, marié, pacsé, divorcé, veuf... La couverture varie selon la composition du foyer.

Par exemple

Situation du salarié :  Couple marié avec 2 enfants à charge (10 et 14 ans).  Salaire mensuel brut du salarié : 2 500 €.

Événement : décès du mari (sans cause spécifique).

Sa veuve, avec 2 enfants à charge, recevra une indemnité forfaitaire de la part de la Sécurité sociale : 3 472 € (valeur au 01/04/2020).

Couverture par le contrat collectif Swisslife Prévoyance Entreprises + (formule évolutive 2 de niveau 3 « en packagé ») :
162 000 € au titre du capital décès toutes causes.



Des garanties spécifiques pour couvrir chaque situation

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le capital décès est versé par anticipation à l'adhérent lorsque celui-ci est atteint d'une invalidité de 3^e catégorie avec assistance d'une tierce personne.

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie résultant d'un accident (dont accident de la circulation), un capital supplémentaire peut être versé aux bénéficiaires.

En cas de prédécès du conjoint avant son 62^e anniversaire, un capital peut être versé à l'adhérent (selon les conditions précisées au contrat).

En cas de décès simultané ou ultérieur du conjoint (double effet), un capital décès supplémentaire peut être versé à l'enfant (ou aux enfants) à charge au jour du décès (selon les conditions précisées au contrat).



Une indemnité forfaitaire peut être versée pour les frais d'obsèques, en cas de décès de l'adhérent, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge.




Les garanties capital décès et perte totale et irréversible d'autonomie

Décès/perte totale ou irréversible d'autonomie (PTIA)

● Incluse ○ Facultative × Non proposée

Niveau 1 Niveau 2 Niveau 3 Niveau 4 Niveau 5 Mini Maxi

Prestations en % du salaire annuel brut.

| UNIFORME | Formule uniforme  | Packagé | | | | | À la carte | |
|--|---|---------|--------|---------|---------|---------|------------|---------|
| | | 100 % | 200 % | 300 % | 400 % | 500 % | 100 % | 600 % |
| | Capital décès toutes causes Versement d'un capital en cas de décès de l'adhérent | ● | | | | | ● | |
| ÉVOLUTIVE 1 | OU formule évolutive 1 (une protection adaptée au nombre d'enfants du foyer)  | Packagé | | | | | À la carte | |
| | Capital décès toutes causes Versement d'un capital en cas de décès de l'adhérent : | ● | | | | | ● | |
| | - célibataire, veuf, divorcé, marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge | 90 % | 180 % | 270 % | 360 % | 450 % | 75 % | 450 % |
| | - célibataire, veuf, divorcé, marié, pacsé ou en concubinage avec un enfant à charge | 150 % | 300 % | 450 % | 600 % | 750 % | 125 % | 750 % |
| | - par enfant supplémentaire à charge | 30 % | 60 % | 90 % | 120 % | 150 % | 25 % | 150 % |
| ÉVOLUTIVE 2 | OU formule évolutive 2 (une protection adaptée au nombre d'enfants et à la situation familiale)  | Packagé | | | | | À la carte | |
| | Capital décès toutes causes Versement d'un capital en cas de décès de l'adhérent : | ● | | | | | ● | |
| | - célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge | 75 % | 150 % | 225 % | 300 % | 375 % | 63 % | 375 % |
| | - marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge | 105 % | 210 % | 315 % | 420 % | 525 % | 88 % | 525 % |
| - célibataire, veuf ou divorcé avec un enfant à charge | 120 % | 240 % | 360 % | 480 % | 600 % | 100 % | 600 % | |
| - marié, pacsé, ou en concubinage avec un enfant à charge | 150 % | 300 % | 450 % | 600 % | 750 % | 125 % | 750 % | |
| - par enfant supplémentaire à charge | 30 % | 60 % | 90 % | 120 % | 150 % | 25 % | 150 % | |
| | OU au choix du bénéficiaire lors du décès d'un adhérent ayant au moins un enfant à charge : | | | | | | | |
| | Versement d'un capital décès unique + d'une rente d'éducation, revalorisable, par enfant à charge : | 90 % | 180 % | 270 % | 360 % | 450 % | 75 % | 450 % |
| | - jusqu'au 18 ^e anniversaire (montant annuel) | 3,21 % | 6,42 % | 9,63 % | 12,84 % | 16,05 % | 2,68 % | 16,05 % |
| | - du 18 ^e et jusqu'au 26 ^e anniversaire (montant annuel) | 4,29 % | 8,58 % | 12,87 % | 17,16 % | 21,45 % | 3,58 % | 21,45 % |



Prestations en % du capital décès toutes causes.

| AUTRES GARANTIES DÉCÈS / PTIA | Description | Packagé | | | | | À la carte | | |
|-------------------------------|--|---------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|---------------|------------------|
| | | 100 % | 200 % | 300 % | 400 % | 500 % | 100 % | 150 % | |
| | Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) Versement par anticipation du capital lorsque l'assuré est atteint d'une invalidité classée par la Sécurité sociale en 3 ^e catégorie (assistance tierce personne) | ● | | | | | ● | | |
| | Capital décès/PTIA par accident Lorsque le décès ou la PTIA de l'assuré résulte d'un accident dans les 12 mois suivant le jour de l'accident | ● | | | | | ○ | | |
| | Capital décès/PTIA par accident de la circulation Lorsque le décès ou la PTIA de l'assuré résulte d'un accident de circulation dans les 12 mois suivant le jour de l'accident | × | | | | | ○ | | |
| | Décès du conjoint survivant (double effet) Versement d'un second capital lorsque le conjoint survivant d'un salarié marié, pacsé ou concubin décédé, décède avant l'âge de 62 ans en laissant au moins un enfant à charge | ● | | | | | ○ | | |
| | Prédécès du conjoint Versement d'un capital à l'assuré, en cas de décès de son conjoint avant l'âge de 62 ans | × | | | | | ○ | | |
| | Frais d'obsèques Versement d'une indemnité forfaitaire en cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge | | | ○ | | | ○ | | |
| | | OU | 25 % 1 000 € | 50 % 2 000 € | 75 % 3 000 € | 100 % 3 500 € | 125 % 4 000 € | 25 % 100 € | 300 % 5 000 € |

Prestations au choix lors de la souscription : en % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) ou en euros.

Garantir une rente adaptée à la situation de vos salariés

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie, vous pouvez sécuriser l'avenir de vos salariés et celui de leurs proches par le versement d'une rente de conjoint et d'éducation aux enfants à charge.




Vos collaborateurs sont mariés, pacsés ou concubins ?

Optez pour une rente de conjoint : elle est versée au conjoint survivant [époux(se), concubin(e), partenaire de Pacs] au moment du décès du salarié.

Au choix de l'entreprise

Les rentes de conjoint


La rente temporaire de conjoint :
versée pendant 5, 10 ou 15 ans.


La rente viagère de conjoint :
versée jusqu'au décès du bénéficiaire, quel que soit l'âge.


La rente de conjoint dite de « carrière » :
une rente temporaire et une rente viagère versées au conjoint de l'adhérent.

À noter

La personne pacsée est assimilée à un conjoint et bénéficie des mêmes garanties.

Pour les adhérents sans conjoint : un capital sera versé aux bénéficiaires en remplacement de la rente choisie à la souscription pour l'ensemble du collège couvert.

Vos collaborateurs ont des enfants à charge ?

Choisissez une rente d'éducation : elle est versée temporairement aux enfants à charge jusqu'à leur 26^e anniversaire (sans condition d'études supérieures).

Au choix de l'entreprise

Vous pouvez moduler la rente selon l'âge des enfants à charge pour la faire correspondre à leurs besoins grandissants (frais de scolarité, études supérieures, etc.).

La rente éducation


1 tranche d'âge


2 tranches d'âge



3 tranches d'âge

+ 2 rentes optionnelles




La rente « orphelin »


La rente « enfant handicapé »




Swiss Life permet d'opter pour une rente éducation adaptée aux frais grandissants des enfants à charge.

Par exemple

Situation du salarié :  Couple marié avec 2 enfants à charge (12 et 19 ans).  Salaire mensuel du salarié : 2 900 €.

Événement : décès du mari (sans cause spécifique).

Couverture par le contrat collectif Swisslife Prévoyance Entreprises + :

> Avec une rente temporaire de conjoint de niveau 3, sa veuve percevra, en plus du capital décès, **une rente annuelle de 5 220 € pendant 10 ans** ;
> Avec une rente d'éducation 3 tranches d'âge de niveau 4, ses enfants à charge percevront annuellement **6 264 € (enfant de 12 ans) et 9 396 € (enfant de 19 ans)**. Aux 18 ans de l'enfant le plus jeune, ils auront respectivement 18 et 25 ans et percevront, chacun, une rente annuelle de 9 396 € jusqu'à leur 26^e anniversaire.

| Rente de conjoint | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Mini | Maxi |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|

Prestations en % du salaire annuel brut.

| Au choix | Packagé | | | | | À la carte | |
|---|----------------|------|-------|-------|-------|-------------------|-------|
| Rente temporaire de conjoint | ○ | | | | | ○ | |
| Rente temporaire de 5 ans | 10 % | 20 % | 30 % | 40 % | 50 % | 10 % | 100 % |
| Ou rente temporaire de 10 ans | 5 % | 10 % | 15 % | 20 % | 25 % | 5 % | 50 % |
| Ou rente temporaire de 15 ans | 3 % | 6 % | 9 % | 12 % | 15 % | 3 % | 30 % |
| Ou pour les assurés sans conjoint au jour du décès, versement d'un capital substitutif, en remplacement de la rente, au(x) bénéficiaire(s) | 40 % | 80 % | 120 % | 160 % | 200 % | 40 % | 400 % |

OU

| | | | | | | | |
|---|--------|------|--------|------|------|--------|-------|
| Rente viagère de conjoint | ○ | | | | | ○ | |
| Rente viagère | 2,5 % | 5 % | 7,5 % | 10 % | 15 % | 2,5 % | 25 % |
| Ou pour les assurés sans conjoint au jour du décès, versement d'un capital substitutif, en remplacement de la rente, au(x) bénéficiaire(s) | 12,5 % | 25 % | 37,5 % | 50 % | 75 % | 12,5 % | 125 % |

OU

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------|-------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Rente de carrière | ○ | | | | | ○ | |
| Rente temporaire au plus tard jusqu'aux 60 ans du conjoint si lors du décès de l'adhérent, le conjoint survivant a moins de 2 enfants à charge et n'est pas reconnu en état d'invalidité de taux ≥ 66 % | X | (X-25) x 0,25 % | (X-25) x 0,5 % | (X-25) x 0,75 % | (X-25) x 1 % | (X-25) x 0,25 % | (X-25) x 1 % |
| + Rente viagère où X représente l'âge de l'adhérent au moment du décès | X | 0,5 % x (65-X) | 1 % x (65-X) | 1,5 % x (65-X) | 2 % x (65-X) | 0,5 % x (65-X) | 2 % x (65-X) |
| Ou pour les assurés sans conjoint au jour du décès, versement d'un capital substitutif, en remplacement de la rente, au(x) bénéficiaire(s) | X | 25 % | 50 % | 75 % | 100 % | 25 % | 100 % |

| Rente éducation | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Mini | Maxi |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|

Prestations en % du salaire annuel brut.

| Au choix | Packagé | | | | | À la carte | |
|--|----------------|------|--------|------|-------|-------------------|-------|
| Rente éducation 1 tranche d'âge | ○ | | | | | ○ | |
| En cas de décès ou PTIA d'un assuré avec au moins un enfant à charge au moment du décès, versement d'une rente : | | | | | | | |
| - Jusqu'au 26 ^e anniversaire | 5 % | 10 % | 12,5 % | 15 % | 20 % | 5 % | 25 % |
| Ou pour les assurés sans enfant à charge au jour du décès, versement d'un capital substitutif en remplacement de la rente | 25 % | 50 % | 63 % | 75 % | 100 % | 25 % | 125 % |

OU

| | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|------|-------|--------|
| Rente éducation 2 tranches d'âge | ○ | | | | | ○ | |
| En cas de décès ou PTIA d'un assuré avec au moins un enfant à charge au moment du décès, versement d'une rente : | | | | | | | |
| - Jusqu'au 17 ^e anniversaire | 5 % | 8 % | 10 % | 12 % | 15 % | 5 % | 25 % |
| - Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire | 7,5 % | 12 % | 15 % | 18 % | 23 % | 7,5 % | 37,5 % |
| Ou pour les assurés sans enfant à charge au jour du décès, versement d'un capital substitutif en remplacement de la rente | 25 % | 40 % | 50 % | 60 % | 75 % | 25 % | 125 % |

OU

| | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|-------|------|--------|
| Rente éducation 3 tranches d'âge | ○ | | | | | ○ | |
| En cas de décès ou PTIA d'un assuré avec au moins un enfant à charge au moment du décès, versement d'une rente : | | | | | | | |
| - Jusqu'au 11 ^e anniversaire | 5 % | 6 % | 8 % | 9 % | 10 % | 5 % | 12,5 % |
| - Du 12 ^e au 17 ^e anniversaire | 10 % | 12 % | 15 % | 18 % | 20 % | 10 % | 25 % |
| - Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire | 15 % | 18 % | 23 % | 27 % | 30 % | 15 % | 37,5 % |
| Ou pour les assurés sans enfant à charge au jour du décès, versement d'un capital substitutif en remplacement de la rente | 50 % | 60 % | 75 % | 90 % | 100 % | 50 % | 125 % |

Autres rentes enfant optionnelles

Prestations en % de la rente éducation.

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|------|-------|
| Rente orphelin | × | | | | | ○ | |
| En cas de décès ou PTIA d'un assuré avec au moins un enfant à charge au moment du décès et orphelin de père et de mère, versement d'une rente temporaire | | | | | | | |
| | | | | | | 50 % | 100 % |
| Rente enfant handicapé | × | | | | | ○ | |
| En cas de décès ou PTIA d'un assuré avec au moins un enfant à charge et en situation de handicap au moment du décès, versement d'une rente temporaire à l'enfant handicapé | | | | | | | |
| | | | | | | 50 % | 100 % |

Renforcer la protection sociale de vos collaborateurs en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité

Avec SwissLife Prévoyance Entreprises +, vous choisissez de compenser la perte de revenus de vos salariés en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, et sécurisez votre entreprise face à vos obligations légales.

En cas d'arrêt de travail temporaire

L'arrêt de travail, notamment quand il est prolongé, peut entraîner une perte de revenus importante. Au-delà des indemnités versées par la Sécurité sociale, vous êtes tenu de maintenir le salaire de vos salariés (conformément à la loi de mensualisation⁽⁴⁾).

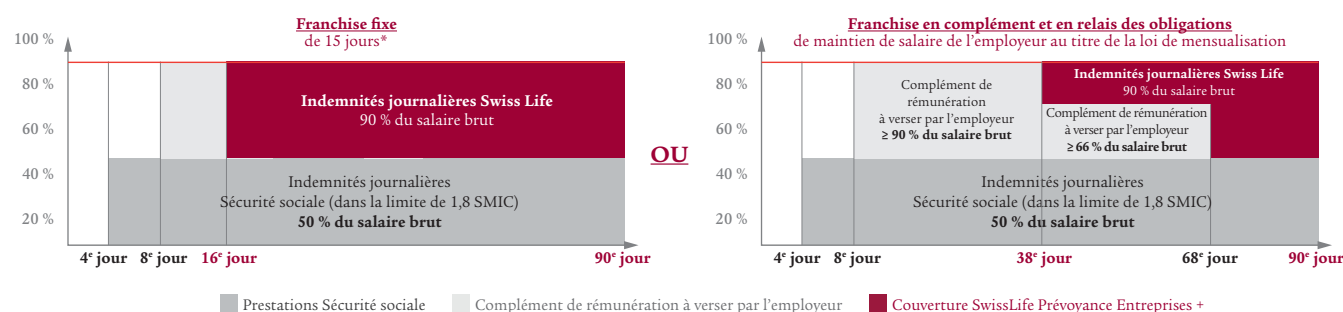
Vous définissez les montants et la franchise à l'expiration de laquelle les indemnités complémentaires seront versées⁽⁵⁾.

| | | | |
|---|--|-----------|--|
| <input type="checkbox"/> Franchises fixes | <input type="checkbox"/> En option | OU | <input type="checkbox"/> Franchise en complément et en relais des obligations de maintien de salaire de l'employeur au titre de la loi de mensualisation. |
| Au choix : versements à partir du 30, 45, 60, 90, 120, 180, 365 ^e jour d'arrêt de travail. | <input type="checkbox"/> Franchise réduite à 3 jours en cas d'hospitalisation ou d'accident. <input type="checkbox"/> Franchise maladie 15 jours proposée pour les collègues cadres uniquement. | | <input type="checkbox"/> |

Par exemple

Événement : à la suite d'un accident de la vie courante, l'un de vos salariés cadre ayant 2 ans d'ancienneté se voit prescrire un arrêt de travail de 90 jours.

Couverture SwissLife Prévoyance Entreprises + : garantie incapacité à hauteur de 90 % du salaire brut.



Exemple réalisé sur la base d'une entreprise sans disposition conventionnelle spécifique prévue par une convention collective.

* Franchise fixe 15 jours proposée pour les collègues cadres uniquement.

En option : couverture des **charges sociales patronales** dues sur les indemnités journalières complémentaires.



À noter

Exonération du paiement des cotisations de l'adhérent à partir du 91^e jour d'arrêt de travail.

En cas d'invalidité

Pour pallier la perte de revenus d'un salarié en situation d'invalidité, SwissLife Prévoyance Entreprises + prévoit le versement d'une rente complémentaire.

Le montant de la rente dépend de la solution d'invalidité choisie au contrat (standard, proportionnelle (3T/2) ou renforcée en AT-MP⁽⁶⁾) et de l'origine de l'invalidité (professionnelle ou non).

| | |
|---|---|
| Invalidité d'origine non professionnelle (vie privée) | Invalidité d'origine professionnelle (maladie professionnelle ou accident du travail) |
| Le montant de la rente dépend de la catégorie d'invalidité définie par la Sécurité sociale 1 ^e , 2 ^e ou 3 ^e catégorie. | Le montant de la rente dépend du taux d'invalidité défini par la Sécurité sociale. Il diffère selon que le taux est compris entre 33 % et 66 % ou ≥ 66 %. |

(4) Conformément à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, l'employeur doit maintenir une partie de la rémunération des salariés en arrêt de travail ayant au moins 1 an d'ancienneté. Il complète alors les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale à hauteur de 90 % du salaire brut les 30 premiers jours, puis 66 % les 30 jours suivants. Les durées de versement varient selon l'ancienneté. (5) Dans le respect le cas échéant des obligations relevant de l'accord de branche. (6) Accident du travail - Maladie professionnelle.

| Maintien de revenus | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Mini | Maxi |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|

En cas d'arrêt de travail temporaire

Prestations en % du salaire annuel brut, y compris prestations versées pas la Sécurité sociale.

| | Packagé | | | | | À la carte | |
|--|--|------|------|------|------|-------------------------------------|------|
| Franchise fixe | ○ | | | | | ○ | |
| Franchise au choix (accident / hospitalisation / maladie) en nombre de jours | 30, 45, 60, 90, 120, 180 ou 365 jours. Possibilité de réduire les franchises accident et hospitalisation à 3 jours + franchise maladie 15 jours possible pour les cadres | | | | | Choix identiques à l'offre Packagée | |
| Taux d'indemnisation | 70 % | 75 % | 80 % | 85 % | 90 % | 60 % | 95 % |

OU

| | Packagé | | | | | À la carte | |
|--|---------|------|------|------|------|------------|------|
| Franchise en complément et en relais des obligations maintien de salaire de l'employeur au titre de la loi de mensualisation | ○ | | | | | ○ | |
| Taux d'indemnisation | 66 % | 70 % | 80 % | 85 % | 90 % | 66 % | 90 % |

En cas d'invalidité

Prestations d'invalidité «standard» exprimées en % du salaire annuel brut (d'autres solutions d'invalidité sont disponibles : «proportionnelle (3T/2)» ou «renforcée en AT-MP»).

| | Packagé | | | | | À la carte | |
|---|---------|------|------|------|-------|------------|-------|
| Invalidité dans le cadre de la vie privée | ○ | | | | | ○ | |
| 3 ^e catégorie de la Sécurité sociale | 70 % | 75 % | 80 % | 90 % | 100 % | 70 % | 100 % |
| 2 ^e catégorie de la Sécurité sociale | 70 % | 75 % | 80 % | 90 % | 100 % | 70 % | 100 % |
| 1 ^e catégorie de la Sécurité sociale | 42 % | 45 % | 48 % | 54 % | 60 % | 42 % | 60 % |
| Invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle | | | | | | | |
| Taux d'invalidité ≥ 66 % | 70 % | 75 % | 80 % | 90 % | 100 % | 70 % | 100 % |
| Taux d'invalidité entre 33 % et 66 % | 42 % | 45 % | 48 % | 54 % | 60 % | 42 % | 60 % |

| Charges sociales patronales | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Mini | Maxi |
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|

| | Packagé | | | | | À la carte | |
|--|---------|--|--|--|--|------------|------|
| Prestations en % du salaire annuel brut, limité à la tranche 1. | | | | | | | |
| Couverture des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées. À partir de l'expiration de la franchise choisie en incapacité temporaire totale de travail, sans pouvoir être inférieure à 90 jours. | × | | | | | ○ | |
| | | | | | | 5 % | 10 % |

| Exonérations des cotisations de l'adhérent | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Mini | Maxi |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|
|--|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|

| | Packagé | | | | | À la carte | |
|---|---------|--|--|--|--|------------|--|
| Prestations en % du salaire annuel brut. | | | | | | | |
| À partir du 91 ^e jour d'arrêt de travail indemnisé ou de versement d'une rente d'invalidité. | ● | | | | | ● | |

Un espace client dédié pour vous et vos salariés



My SwissLife

l'espace qui nous rapproche

Pilotage de vos contrats

Mise à disposition de vos documents

Faire une demande en ligne

Connexion à votre conseiller



Ou connectez-vous sur myswisslife.fr

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





Des services d'assistance pour accompagner et soutenir vos collaborateurs dans les moments difficiles

Avec SwissLife Prévoyance Entreprises +, vos salariés bénéficient de prestations d'assistance pour prévenir les situations difficiles du quotidien, les accompagner et les soutenir dans leurs épreuves personnelles et professionnelles.

Toute une gamme de prestations disponibles⁽⁷⁾ :

✓ Services d'assistance inclus



Au quotidien :
informations juridiques et pratiques, prévention des maladies cardiovasculaires, prévention des troubles musculo-squelettiques.



En cas de maladie grave :
écoute et aide avec une équipe médico-psycho-sociale, aide à l'organisation de la vie sociale et professionnelle pendant les soins, aide à domicile ou garde d'enfants lors d'une chimiothérapie ou d'une radiothérapie, accompagnement à l'annonce du diagnostic aux proches...



En cas d'invalidité :
bilan de vie au quotidien, accompagnement dans les déplacements, bilan situationnel par un ergothérapeute, aide au maintien en activité...



En cas de décès :
aide dans l'organisation des obsèques, avance de fonds, rapatriement de corps, accompagnement psychologique de la famille, garde des enfants...

Au choix et en option

Renfort + Hospi

En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation à domicile : garde d'enfants et d'ascendants, accompagnement à l'hôpital, réalisation d'un plan d'aide à la convalescence...

Renfort + Aidant

Accompagnement en cas de dépendance d'un proche : bilan 360°, bilan prévention mémoire, service d'assistance à la carte...

Renfort + Emploi

Pour l'entreprise : des séances de coaching pour accompagner le manager au retour d'un collaborateur en arrêt de longue durée...

Pour les salariés : écoute et aide pour préparer son retour en entreprise, lors d'une situation de stress au travail (prévention burn-out).
Pour permettre une poursuite de l'activité professionnelle, en cas de grève de l'établissement scolaire, une garde d'enfants est possible...

Une offre de services d'assistance modulaire pour répondre à vos besoins et à ceux de vos salariés

● *Incluse* ○ *Facultative* × *Non proposée*

| Assistance | Packagé | | | | | À la carte | |
|---|---------|-----------------|-----------------|--------------------------|----------------------------------|------------|---------------------------|
| Assistance de base incluse, renforts facultatifs optionnels | ● Base | ○ Base + Aidant | ○ Base + Emploi | ○ Base + Aidant + Emploi | ○ Base + Aidant + Emploi + Hospi | ● Base | ○ Jusqu'à 8 combinaisons* |

(7) Prestations assurées et gérées par Filassistance. Le détail et les modalités d'applications des garanties (faits générateurs, limitations et exclusions) sont décrits dans les conditions générales des garanties d'assistance.

* 8 combinaisons (à la carte) : Base / Base + Hospi / Base + Aidant / Base + Emploi / Base + Hospi + Aidant / Base + Hospi + Emploi / Base + Aidant + Emploi / Base + Aidant + Emploi + Hospi.



5 bonnes raisons de choisir *SwissLife Prévoyance Entreprises +*



Rapide, simple et efficace : le contrat peut prendre effet chaque jour du mois en cours.

1 | Une solution prévoyance modulable et performante

Vous construisez librement votre couverture de prévoyance en fonction du profil de votre entreprise et des besoins de vos salariés.

2 | Des avantages fiscaux et sociaux

Vous déduisez les cotisations versées du bénéfice imposable au titre des dépenses de personnel, et profitez d'une exonération sociale des cotisations employeurs versées dans les limites fixées par la réglementation. Nous pouvons vous accompagner dans la décomposition des parts employeurs par garantie.

3 | Des services d'assistance exclusifs

Pour vos salariés et votre entreprise, construisez la couverture de services et d'assistance adaptée à vos besoins.

4 | Des réductions tarifaires

Vous bénéficiez d'une réduction de votre cotisation prévoyance selon les effectifs à assurer.
Collèges à assurer entre 5 et 10 salariés : - 5 %.
Collèges à assurer de plus de 10 salariés : - 10 %.

5 | Une équipe qui vous accompagne, vous et vos collaborateurs

Présent à toutes les étapes, votre conseiller Swiss Life est à votre écoute et construit avec vous une solution adaptée aux besoins de votre entreprise et de vos salariés.

Parce que la santé de vos salariés est un levier de performance pour votre entreprise, *vous pouvez leur proposer une protection SwissLife Prévoyance Entreprises + Santé*

En complément des garanties prévoyance que vous proposez à vos salariés, vous pouvez également choisir **une couverture santé collective performante.**

Pour protéger vos salariés en matière de santé tout en respectant vos obligations légales, vous pouvez choisir un contrat avec des garanties performantes : SwissLife Prévoyance Entreprises + Santé. Un contrat modulable assorti d'options étudiées sur certains postes de soins et de services innovants.

Swiss Life est un acteur référent sur le marché de la complémentaire santé et de la prévoyance collective pour les petites et moyennes entreprises, ainsi qu'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**



*SwissLife Prévoyance
et Santé*

Siège social :

7, rue Belgrand

92300 Levallois-Perret

SA au capital social

de 150 000 000 €

Entreprise régie par

le Code des assurances

322 215 021 RCS Nanterre

*SwissLife Assurance
et Patrimoine*

Siège social :

7, rue Belgrand

92300 Levallois-Perret

SA au capital social

de 169 036 086,38 €

Entreprise régie par

le Code des assurances

341 785 632 RCS Nanterre

www.swisslife.fr

Filassistance

Siège social :

108, Bureaux de la Colline

92213 Saint-Cloud Cedex

SA au capital social

de 4 100 000 €

Entreprise régie par

le Code des assurances

433 012 689 RCS Nanterre