



LES GARANTIES DÉCÈS DANS LA PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

Protéger et préserver l'avenir de la famille en cas de décès d'un salarié, c'est ce que permettent les garanties décès. Elles prennent la forme soit d'un capital, soit de rentes pour le conjoint et les enfants.



Le Centre technique des institutions de prévoyance

Le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) est le lieu où les institutions de prévoyance peuvent échanger leurs expériences et mener ensemble des actions d'intérêt général. Cet esprit d'ouverture et de dialogue, qui fait profondément partie de la culture des institutions paritaires, permet au CTIP d'être proche des réalités concrètes de ses membres. Doté d'un conseil d'administration composé à parts égales de représentants des employeurs et de représentants des salariés, comme les institutions de prévoyance elles-mêmes, le CTIP développe des expertises au service de ses 48 institutions membres et les accompagne dans leur mission d'information sur la prévoyance collective.
www.ctip.asso.fr

Sommaire

LES GARANTIES DÉCÈS DANS L'ENTREPRISE.....page 6

- LES GARANTIES DÉCÈS DANS L'ENTREPRISE
- LES BÉNÉFICIAIRES

L'INTERÊT DES COUVERTURES COLLECTIVESpage 9

- LES AVANTAGES POUR LES SALARIÉS
- LES AVANTAGES POUR LES EMPLOYEURS
- LES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE, DES INTERLOCUTEURS PRIVILIGIÉS

LES DIFFÉRENTS TYPES DE GARANTIES DÉCÈSpage 13

- LA CAPITAL DÉCÈS
- LA RENTE DE CONJOINT ET D'ORPHELIN
- LA RENTE D'ÉDUCATION

EN PRATIQUEpage 20

- METTRE EN PLACE UNE GARANTIE DÉCÈS
- AUPRÈS DE QUI SOUSCRIRE ?

MOTS-CLÉSpage 25

La garantie décès : un complément indispensable

Si l'on considère les personnes ayant perdu un conjoint, époux ou concubin, qu'elles vivent toujours seules ou soient à nouveau en couple, on dénombre 4 680 000 personnes veuves en France. Le montant limité du capital versé par la Sécurité sociale ainsi que la quasi-inexistence d'un véritable revenu de remplacement destiné au conjoint survivant rendent nécessaire la mise en place d'une couverture complémentaire en matière de décès.

● Ce que prévoient les régimes obligatoires

Le régime général de Sécurité sociale

Toute personne veuve ou veuf peut obtenir une **retraite de réversion**, si elle répond aux conditions suivantes :

■ elle doit avoir été marié(e) avec la personne décédée.

La vie maritale (concubinage) et le pacte civil de solidarité (PACS) ne permettent pas d'obtenir une pension de réversion.

Dans le cas particulier où le conjoint décédé se serait remarié, la pension de réversion est partagée entre le conjoint survivant et son ex-conjoint divorcé, au prorata de la durée de chacun des mariages,

■ elle doit être âgée d'au moins **55 ans**. Cet âge peut être abaissé dans le cas des décès intervenus avant le 1^{er} janvier 2009,

■ ses ressources ou celles de son couple ne doivent pas dépasser un plafond annuel.

A titre indicatif, pour 2013 :
19 614,40 € pour une personne seule, 31 383, 04 € pour un couple.

La pension de réversion est égale à 54 % de la retraite de base dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le conjoint décédé. Son montant mensuel est au minimum égal à 280 € si le conjoint décédé justifiait de 15 ans (60 trimestres) de cotisation au régime général. Son montant mensuel maximum est de 833 €.

Pour en savoir plus

www.retraite.cnav.fr
www.info-retraite.fr

Le saviez-vous ?

En France, le veuvage concerne environ 4,7 millions de personnes veuves, époux ou concubins. A noter que 90 % des personnes veuves de moins de 40 ans ont un ou plusieurs enfants.

L'Insee a démontré que le veuvage est un des risques majeurs de situation précaire¹.

1-Histoires de familles, Histoires familiales. Les résultats de l'enquête Famille de 1999, Les Cahiers de l'Ined, février 2005.

L'allocation veuvage est attribuée au conjoint survivant âgé de moins de 55 ans au moment du point de départ de l'allocation veuvage.

Elle est versée sous conditions de ressources, de résidence et de statut matrimonial. Son montant mensuel est de 594,41 € en 2012.

Cette allocation est versée tant que le bénéficiaire remplit les conditions, et au maximum pendant les deux années qui suivent le décès. Elle peut être réduite en fonction de ses ressources. Elle peut être cumulée temporairement avec des revenus d'activité sous certaines conditions.

Pour en savoir plus
www.retraite.cnav.fr

Le capital-décès est versé par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Il représente trois fois le dernier salaire mensuel du conjoint décédé. Il permet aux proches de faire face aux frais immédiats entraînés par le décès, notamment les frais d'obsèques.

Il est attribué en priorité aux personnes qui étaient à la charge totale, effective et permanente de l'assuré décédé. Si aucune demande de priorité n'est adressée dans le délai d'un mois, le capital-décès est versé au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, au partenaire lié par un Pacs, ou à défaut, aux descendants ou aux ascendants.

Il ne peut être inférieur à 370,32 € et supérieur à 9 258 € (montants depuis le 1^{er} janvier 2013).

Pour en savoir plus
www.ameli.fr



A savoir

L'Assédic verse au conjoint d'une personne décédée et qui bénéficiait de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), de l'Allocation Unique Dégressive (AUD) ou de l'Allocation Chômeurs Agés (ACA), une allocation décès égale à 120 fois le montant brut journalier de l'allocation, plus 45 fois ce montant par enfant à charge. Mais aucune allocation décès n'est versée par l'Assédic au conjoint des bénéficiaires des allocations de solidarité.

Les régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc versent également une **pension de réversion**, sans condition de ressources, aux veuves, veufs ou ex-conjoints divorcés âgés d'au moins 55 ans pour le régime Arrco, et de 60 ans pour le régime Agirc. La pension de réversion peut être versée sans condition d'âge si le conjoint survivant a deux enfants à charge au moment du décès.

En cas de remariage, la pension est supprimée. Le concubin ou le partenaire lié par un PACS survivant ne bénéficient pas de cette pension de réversion.

La pension de réversion est égale à 60 % de la retraite complémentaire du salarié ou du retraité décédé, sans qu'il soit tenu compte des coefficients qui ont pu la minorer.

Elle n'est pas attribuée automatiquement, il faut la demander à la dernière institution de retraite Arrco ou Agirc du conjoint décédé.

Pour en savoir plus
www.agirc-arrco.fr

● Les garanties décès d'entreprise, un complément indispensable dans un cadre collectif

Au regard de la faiblesse des prestations des régimes obligatoires en matière de décès, une couverture complémentaire est particulièrement utile. Elle permet d'assurer la sécurité financière des proches en cas de décès, par le versement d'un capital ou d'une rente au bénéfice du conjoint et des enfants, qui s'ajouteront aux prestations versées par les régimes obligatoires.

Les garanties décès se mettent en place au niveau d'une branche professionnelle ou de l'entreprise, par un dialogue entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants.

4 entreprises françaises sur 5 déclarent avoir mis en place une couverture complémentaire en cas de décès.

(Baromètre des institutions de prévoyance CTIP / CREDOC 2010)

La mise en œuvre d'un capital décès, de rentes de conjoint ou d'éducation, est un moyen efficace, avantageux et solidaire de compléter les prestations des régimes obligatoires.

Les garanties collectives liées aux décès sont adaptées aux besoins des salariés, des entreprises de toutes tailles, dans tous les secteurs d'activité.

Le caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance donne droit à des exonérations sociales et fiscales pour l'employeur comme pour le salarié.

LES GARANTIES DÉCÈS DANS L'ENTREPRISE



Les garanties décès dans l'entreprise

Les garanties décès – capital décès, rente de conjoint et rente d'éducation – peuvent être dissociées. Le choix d'options est souvent possible, ce qui donne au dispositif une grande souplesse. Dans la plupart des cas, la rente de conjoint et la rente d'éducation peuvent être choisies soit en complément, soit à la place du capital décès, selon la situation familiale du salarié.

● Le capital décès

Le montant du **capital décès** est généralement déterminé en fonction de la rémunération du salarié décédé. Il peut varier en fonction de la situation familiale (majoration pour enfant à charge) et de l'âge de l'assuré au moment du décès.

L'invalidité absolue et définitive peut donner lieu au versement du capital décès par anticipation, éventuellement sous forme de mensualités.

Ce capital est parfois accompagné de garanties annexes : garantie obsèques, capital doublé en cas de décès accidentel, majoration en cas de décès simultané du conjoint...

● La rente de conjoint et d'orphelin

La **rente du conjoint** peut être :

- une rente viagère, qui complète les droits effectivement acquis par le salarié avant son décès par ceux qu'il aurait dû obtenir au terme de sa carrière,
- une rente temporaire, ou rente relais, versée dans l'attente de la pension de réversion des régimes de retraite complémentaire. Cette rente est fonction des droits réels acquis par le salarié.

Ces deux rentes peuvent être cumulées. Elles sont calculées :

- soit en fonction des droits de réversion acquis auprès des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco,
- soit en fonction du dernier salaire de l'assuré décédé.

En cas de décès du conjoint survivant, une **rente d'orphelin** peut être attribuée sous certaines conditions. Elle est versée sous la forme d'une rente ou d'un capital.

● La rente d'éducation

La **rente d'éducation** a pour objet d'assurer le versement d'une rente aux enfants à charge. Elle est généralement calculée au prorata du dernier salaire de l'assuré.

Cette garantie peut être souscrite indépendamment des autres garanties décès (capital décès et rente de conjoint) ou en option de la garantie capital décès. Elle peut être versée par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié.

Les bénéficiaires

Les garanties décès offrent la souplesse nécessaire pour répondre à la diversité des situations familiales, notamment grâce à la possibilité de désigner un bénéficiaire.

● Pour le capital décès

Les bénéficiaires d'un capital décès sont en priorité la ou les personnes désignées par le salarié lors de son affiliation. Ce dernier peut annuler et modifier ces désignations à tout moment.

A défaut de désignation, les bénéficiaires sont, par ordre de priorité :

- le conjoint survivant non divorcé, non séparé de corps judiciairement,
- les enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptés,
- les père et mère de l'assuré, ou le survivant d'entre eux,
- les autres héritiers selon l'ordre successoral légal.

● Pour la rente de conjoint ou d'orphelin

Le bénéficiaire d'une rente de conjoint est par principe le conjoint survivant non remarié. La rente de conjoint est généralement supprimée si le bénéficiaire se remarie. Cependant certains règlements ou contrats prévoient son maintien intégral ou partiel en cas d'enfants à charge.

Si le contrat le prévoit, en cas de décès du conjoint survivant, le(s) bénéficiaire(s) de la rente d'orphelin alors versée sont le ou les enfant(s) à charge de l'assuré, sous certaines conditions, qui sont en général les suivantes :

- être l'enfant légitime, naturel, reconnu ou adopté, de l'assuré décédé,
- être âgé de moins de 18 ans (ou de 21 ans),

- être âgé de moins de 26 ans lorsque l'enfant poursuit des études, est demandeur d'emploi, ou est employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé,
- avoir été reconnu invalide avant ses 18 ans (ou 21 ans) et être à la charge de l'assuré au moment de son décès (dans ce cas l'orphelin bénéficie de la rente tant qu'il demeure invalide).

En l'absence de conjoint et d'enfant à charge, le salarié peut désigner le bénéficiaire de son choix.

● Pour la rente d'éducation

Les bénéficiaires d'une rente d'éducation sont les enfants de l'assuré s'ils remplissent certaines conditions relatives à la filiation et à la définition de l'enfant à charge.

Ces conditions sont généralement les mêmes que celles prévues pour l'attribution d'une rente d'orphelin.

L'INTÉRÊT DES COUVERTURES COLLECTIVES



Les avantages pour les salariés

● Une sécurité financière pour les proches en cas de décès

Le capital décès, la rente de conjoint et d'orphelin, et la rente d'éducation, sont des garanties qui s'ajoutent aux prestations versées par les régimes obligatoires que sont la Sécurité sociale et les régimes de retraite complémentaire.

Qu'elles prennent la forme d'un capital ou d'une rente, les prestations sont versées aux bénéficiaires au décès du salarié participant. En cas d'invalidité absolue et définitive, le capital décès peut être versé par anticipation, éventuellement sous forme de mensualités.

Les garanties décès d'entreprise s'adressent à tout le personnel ou à l'une de ses catégories sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé.

● Un élément de la rémunération globale

La garantie décès d'entreprise prévoit une participation de l'employeur, qui peut aller jusqu'à la totalité de la cotisation. Ce financement de la couverture complémentaire par l'entreprise entre dans la rémunération globale : c'est un élément de la politique salariale, au même titre que l'ensemble des avantages que peuvent constituer les autres garanties de prévoyance complémentaire, l'épargne retraite, les systèmes d'intéressement et de participation, l'accès aux services à la personne...

● Un avantage fiscal

Pour le salarié, la totalité de la cotisation – part salariale et part patronale – au titre de la garantie décès est déductible de son revenu imposable dans la limite de 7 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) – soit 2 592 € pour 2013 – plus 3 % de sa rémunération brute annuelle. Le total du montant déductible ne peut excéder 24 % du PASS (soit 8 888 € pour 2013).

● Des garanties très sécurisées

En matière de risques lourds, comme le décès, les organismes assureurs sont soumis à une réglementation prudentielle stricte. Ils sont notamment tenus de constituer des provisions destinées à garantir le versement de prestations viagères, comme par exemple des rentes de conjoint, sur de très longues périodes.

Les avantages pour les employeurs

● Un élément positif du dialogue dans l'entreprise

En s'engageant financièrement pour assurer la protection de la famille en cas de décès des salariés, l'employeur favorise le dialogue social dans l'entreprise. La mise en place de ces garanties donne lieu à un échange avec les représentants des salariés sur un sujet où les attentes sont fortes. Particulièrement protectrices, les garanties décès sont des

couvertures majeures auxquelles les salariés sont attachés. Ces garanties, et plus généralement la prévoyance collective, sont un axe fort de la politique sociale de l'entreprise et contribuent à en donner une image positive.

● Des avantages sociaux

Les garanties de prévoyance sont une forme de rémunération, pour laquelle l'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations

de Sécurité sociale. Sa contribution pour chaque salarié est exonérée jusqu'à 6 % du PASS (2 222 € en 2013), plus 1,5 % de la rémunération annuelle brute du salarié. Le total du montant déductible ne peut dépasser 12 % du PASS (soit 4 444 € en 2013).

Par contre, l'ensemble de la cotisation est soumise à la CSG / CRDS, et la contribution de l'employeur au forfait social de 8 % pour les entreprises de plus de 9 salariés.

Les institutions de prévoyance, des interlocuteurs privilégiés

Les institutions de prévoyance sont gérées par des conseils d'administration paritaires dans l'intérêt des entreprises adhérentes et des salariés participants. Soumises à des règles prudentielles très strictes, elles offrent un excellent niveau de sécurité dans la gestion des engagements.

● Des organismes entièrement dédiés à la prévoyance

L'expérience des institutions de prévoyance en matière de garanties décès en font des interlocuteurs privilégiés. A travers

2 millions d'entreprises, elles couvrent plus de 12 millions de salariés au titre de ces garanties.

Les conseils d'administration des institutions de prévoyance sont composés de représentants des employeurs et de représentants des salariés. Cette gestion paritaire est l'assurance d'une prise en compte des intérêts de chacune des parties.

Très proches des réalités des entreprises et des salariés, les institutions de prévoyance se distinguent par leur qualité de conseil et leur innovation en matière de prestations et de services. Pour une entreprise, c'est l'assurance de traiter avec des partenaires qui connaissent ses besoins et offrent des solutions adaptées.

Les institutions de prévoyance n'ont pas d'actionnaires à rémunérer. Les résultats servent à renforcer la sécurité des engagements, à améliorer le niveau des garanties et la qualité des services.

● Des opérateurs importants

A travers plus de 2 millions d'entreprises, les institutions de prévoyance couvrent 13 millions de salariés et d'anciens salariés au titre des couvertures de prévoyance. Les garanties décès représentent

19 % de l'activité globale des institutions de prévoyance.

● Une attention particulière en matière d'action sociale

La protection de la famille est une priorité pour les institutions de prévoyance. Leur intervention ne s'arrête pas à la gestion des garanties et au versement des prestations. Expression de la solidarité qui s'exerce à travers ces institutions paritaires, l'action

sociale qu'elles mettent en œuvre leur permet d'aider les familles confrontées à des situations de rupture, notamment le décès d'un proche.

De nombreuses actions sont ainsi menées :

- guides et plates-formes d'information,
- écoute et soutien psychologique,
- aide au retour à l'emploi,
- soutien scolaire,
- aides financières individuelles (bourses d'études, aides à la scolarité...).

Dialogue & Solidarité

Dans ses 12 espaces Dialogue & Solidarité, l'OCIRP propose aux personnes en situation de veuvage de parler, de faire leur travail de deuil en les accompagnant dans des groupes de parole auxquels participent d'autres personnes dans la même situation. Des entretiens individuels sont aussi proposés, et peuvent se faire par téléphone pour les personnes ne pouvant pas se déplacer. Dialogue & Solidarité est présent à Paris, Rennes, Lille, Lyon, Marseille, Mulhouse, Bordeaux, Troyes, Angoulême, Rouen et Clermont-Ferrand.

Pour en savoir plus :
www.dialogueetsolidarite.asso.fr
N° Vert : 0800 49 46 27

Le saviez-vous ?

Il existe trois types d'institutions de prévoyance.

Les institutions professionnelles constituées par la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, leur champ d'intervention s'étend à une branche professionnelle, à une profession ou à une catégorie professionnelle.

Les institutions interprofessionnelles créées par délibération concordante des représentants des entreprises adhérentes et des représentants de leurs salariés, leur champ d'intervention est ouvert à plusieurs branches professionnelles, professions ou entreprises.

Les institutions d'entreprise sont issues de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, ou de la ratification d'un projet de l'employeur par les salariés.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE GARANTIES DÉCÈS



Le capital décès

La plupart des contrats de prévoyance collective prévoient des garanties liées au décès, le plus souvent sous la forme d'un capital. Les employeurs sont d'ailleurs tenus de verser une cotisation minimale pour la couverture décès des salariés cadres.

Comprendre

La rémunération brute se décompose en plusieurs tranches, exprimées en multiple du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

Pour les cadres, on distingue la tranche A (inférieure à 1 PASS), la tranche B (de 1 à 4 PASS), la tranche C (de 4 à 8 PASS), et la tranche D (au-delà de 8 PASS).

Pour les non cadres, on distingue la tranche 1 (inférieure à 1 PASS), la tranche 2 (de 1 à 3 PASS), et la tranche 3 (au-delà de 3 PASS).

En 2013, le PASS s'élève à 37 032 € par an de salaire brut (soit 3 086 € par mois).

● Le versement du capital décès

Le capital décès est généralement calculé en fonction de la rémunération annuelle brute du salarié assuré. Il est le plus souvent exprimé en pourcentage de la totalité de cette rémunération ou d'une ou plusieurs tranches de celle-ci.

Selon la situation familiale de l'assuré, un pourcentage plus ou moins important sera appliqué à l'assiette de calcul du capital décès.

Exemple

Capital décès égal à :

- 100 % de la rémunération brute annuelle au décès d'un assuré célibataire, veuf ou divorcé,
- 150 % de la rémunération brute annuelle pour un assuré marié,
- majoration de 50 % par personne à charge.

Ainsi, pour un assuré marié ayant 3 enfants à charge, le capital décès sera de :

$150 \% + (3 \times 50\%) = 300 \%$
de la rémunération brute annuelle

● Les garanties annexes

Un certain nombre de garanties annexes peuvent s'ajouter au capital décès :

■ **décès par accident** :

doublement du montant du capital (et parfois triplement dans le cas d'un accident de la circulation dans l'exercice du métier),

■ **garantie "double effet"** : en cas de décès du conjoint survivant, versement d'un capital aux enfants à charge,

■ **garantie décès d'un membre de la famille** : en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, versement d'un capital à l'assuré,

■ **garantie "personne à charge"** : en cas de présence au foyer de l'assuré décédé d'une personne, autre qu'un enfant, qui était à sa charge, majoration du montant du capital,

■ **garantie "obsèques"** : en cas de décès de l'assuré ou d'un membre de sa famille, versement d'une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais d'obsèques.

Couverture obligatoire des salariés cadres

L'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 oblige l'employeur à verser une cotisation minimale à hauteur de 1,5 % de la tranche A du salaire, affectée en priorité à la couverture décès. Cette cotisation est entièrement à la charge de l'employeur. Cette couverture peut se traduire par le versement d'un capital ou de rentes.

La rente de conjoint et d'orphelin

Le décès de l'assuré peut également donner lieu au versement d'une rente au conjoint survivant. La rente de conjoint peut être déterminée en fonction des droits acquis auprès des régimes de retraite complémentaire pendant la période d'activité de l'assuré, ou être calculée sur la base de son dernier salaire.

La rente de conjoint a pour objet de :

■ remplacer temporairement, le cas échéant (**rente temporaire**), et

■ compléter définitivement les pensions de réversion des régimes complémentaires de retraite en les portant au niveau correspondant à ce que le conjoint aurait perçu (**rente viagère**) :

- si l'assuré avait poursuivi son activité jusqu'à l'âge normal de la retraite,

et

- si la réglementation de ces régimes avait permis au conjoint survivant d'en bénéficier, quelque soit son âge au moment du décès de l'assuré.

● La rente temporaire et la rente viagère

La rente de conjoint est constituée :

■ soit d'une rente viagère seule, ■ soit de cette rente viagère, à laquelle s'ajoute une rente temporaire.

Ces rentes peuvent être calculées :

■ soit en fonction des droits à pension de réversion (exprimés en points),

■ soit en fonction du dernier salaire de l'assuré.

● Quelles rentes percevra le conjoint survivant ?

Si le conjoint survivant remplit les conditions d'ouverture des droits de réversion des régimes complémentaires de retraite dès le décès, il perçoit la rente viagère en complément de sa pension de réversion.

Si le conjoint survivant ne remplit pas les conditions d'ouverture des droits de réversion des régimes complémentaires de retraite (âge, statut matrimonial, situation familiale, notamment) au moment du décès, il perçoit la rente temporaire en complément de la rente viagère. Une fois ses droits à pension de réversion ouverts, l'organisme assureur ne lui versera plus que la rente viagère (voir schéma page 17).

La rente de conjoint - temporaire comme viagère - est le plus souvent revalorisée :

- en fonction de l'évolution du point du régime de retraite complémentaire de référence, ou
- en fonction d'autres indices, comme l'indice INSEE du coût de la vie.



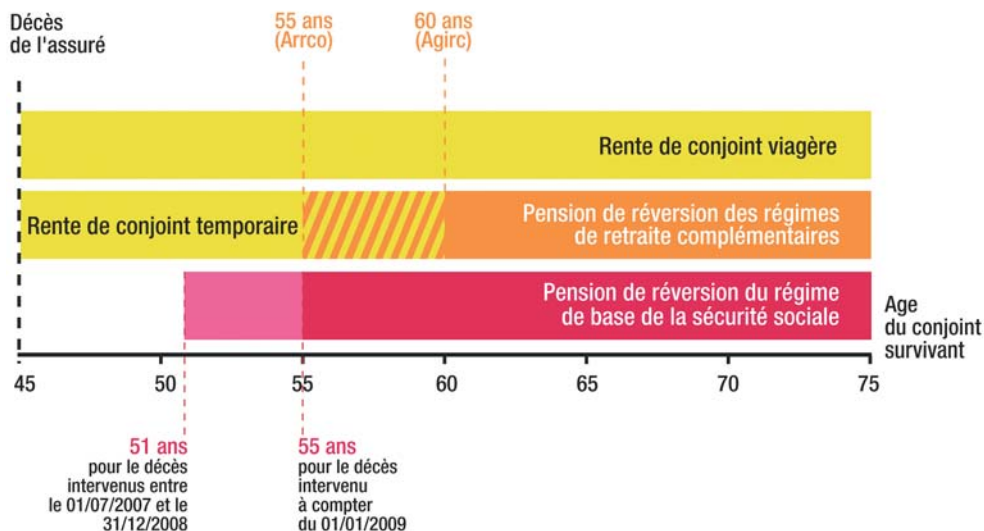
Comprendre

Rente viagère :

Versement périodique d'une somme déterminée à l'avance et cela jusqu'à la mort du bénéficiaire.

La rente viagère se distingue ainsi de la rente temporaire (durée limitée) et du capital (versement unique).

Articulation entre les prestations décès de base et les rentes de conjoint temporaire et viagère



- Prévoyance complémentaire - garantie décès collective d'entreprise (sans condition d'âge ni de ressources) } Contractuel ou conventionnel
- Régimes de retraite complémentaire (sous conditions cf. page 5) } Obligatoire
- Régimes de base de la sécurité sociale (sous conditions cf. page 3)

● Le calcul des rentes en fonction des droits à réversion

La **rente temporaire** est calculée en fonction des droits à réversion – exprimés en nombre de points – effectivement acquis par le salarié auprès des régimes de retraite complémentaire. On applique à ce capital de points le taux de réversion fixé par ces régimes, qui est généralement de 60 %.

Exemple

Un salarié non cadre a, au cours de ses 15 ans d'activité, obtenu un total de 3 000 points de retraite auprès de son institution de retraite complémentaire. La rente temporaire correspond donc à 60 % de ces 3 000 points :

$$3\ 000 \text{ points} \times 60\ \% = 1\ 800 \text{ points}$$

La rente temporaire annuelle est donc de :

$$1\ 800 \text{ points} \times 1,2513 \text{ € (valeur du point de retraite Arrco au 1^{er} avril 2013)} = 2\ 252,34 \text{ €}$$

La **rente viagère** est calculée sur la base des droits à réversion que le salarié décédé aurait acquis s'il avait pu poursuivre son activité, à situation constante, jusqu'à l'âge normal de départ en retraite. On applique à ces droits le taux de réversion fixé par les régimes de retraite complémentaire, qui est généralement de 60 %.

Exemple

Le salarié de l'exemple précédent a acquis 220 points de retraite au titre de sa dernière année d'activité. S'il avait poursuivi son activité - à situation constante - jusqu'à l'âge de 65 ans, soit 30 ans d'activité supplémentaire, il aurait obtenu :

$$220 \text{ points} \times 30 \text{ ans} = 6\,600 \text{ points.}$$

La rente viagère correspond à 60 % de ces 6 600 points :

$$6\,600 \text{ points} \times 60 \% = 3\,960 \text{ points}$$

La rente viagère annuelle est donc de :

$$3\,960 \text{ points} \times 1,2513 \text{ € (valeur du point de retraite Arcco au 1^{er} avril 2013)} = 4\,955,15 \text{ €}$$

● Le calcul des rentes en fonction du dernier salaire

La rente de conjoint peut être calculée en pourcentage du dernier salaire. On affecte alors à chaque année d'activité un pourcentage – fixé par le contrat, ou le règlement de l'organisme assureur – du dernier salaire annuel. Ce pourcentage peut varier selon la tranche de salaire. Il peut également varier selon qu'il s'agit de périodes où le salarié a effectivement acquis des droits à réversion, ou de périodes postérieures à son décès, où il aurait pu continuer à acquérir ces droits.

Exemple

Dans le cas d'un salarié qui a travaillé pendant 15 ans (entre 25 et 40 ans), et dont le dernier salaire annuel est égal au PASS, soit 37 032 € :

Le montant de la rente temporaire, pour un pourcentage du salaire fixé à 0,5 % par an, sera de :

$$\begin{aligned} &0,5 \% \times 37\,032 \text{ €} \times 15 \text{ ans (période d'activité réelle)} \\ &= 185,16 \text{ €} \times 15 \text{ ans (période d'activité réelle)} \\ &= 2\,777,40 \text{ € de rente temporaire annuelle} \end{aligned}$$

Le montant de la rente viagère, pour un pourcentage du salaire fixé à 1 % par an, sera de :

$$\begin{aligned} &1 \% \times 37\,032 \text{ €} \times 25 \text{ ans (période d'activité fictive)} \\ &= 370,32 \text{ €} \times 25 \text{ ans (période d'activité fictive)} \\ &= 9\,258 \text{ € de rente viagère annuelle} \end{aligned}$$

A savoir

Certains règlements ou contrats prévoient que la rente temporaire de conjoint puisse être transformée en un capital à la demande du bénéficiaire.

● La rente d'orphelin

Dans le cas du décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, certaines formules prévoient le versement aux orphelins d'une rente correspondant à un pourcentage (le plus souvent 30 %, 40% ou 50 %) de la rente de conjoint survivant. Cette rente peut être remplacée par le versement d'un capital.

La rente d'éducation

La rente d'éducation a pour objet d'assurer le versement d'une rente aux enfants à charge d'un assuré si celui-ci décède ou, dans certaines formules, s'il est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive. Cette rente d'éducation peut s'ajouter au versement du capital décès et de la rente de conjoint, ou bien se substituer à tout ou partie du capital.

● Le versement de la rente d'éducation

La rente d'éducation est généralement calculée en fonction du dernier salaire d'activité de l'assuré, auquel on applique un pourcentage qui peut être :

- fixe (par exemple 12 % du traitement de base par enfant à charge),
- variable, en fonction de l'âge des enfants (par exemple : 12 % par enfant âgé de moins de 11 ans, 18 % par enfant de 12 à 17 ans, et 24 % par enfant âgé de 18 à 21 ans ou 26 ans s'il poursuit des études supérieures).

Certains organismes prévoient le doublement de la rente d'éducation pour les orphelins de père et de mère.

Pour en savoir plus sur les bénéficiaires des rentes d'éducation : rendez-vous en page 9 de ce guide.

● Le maintien de la rente

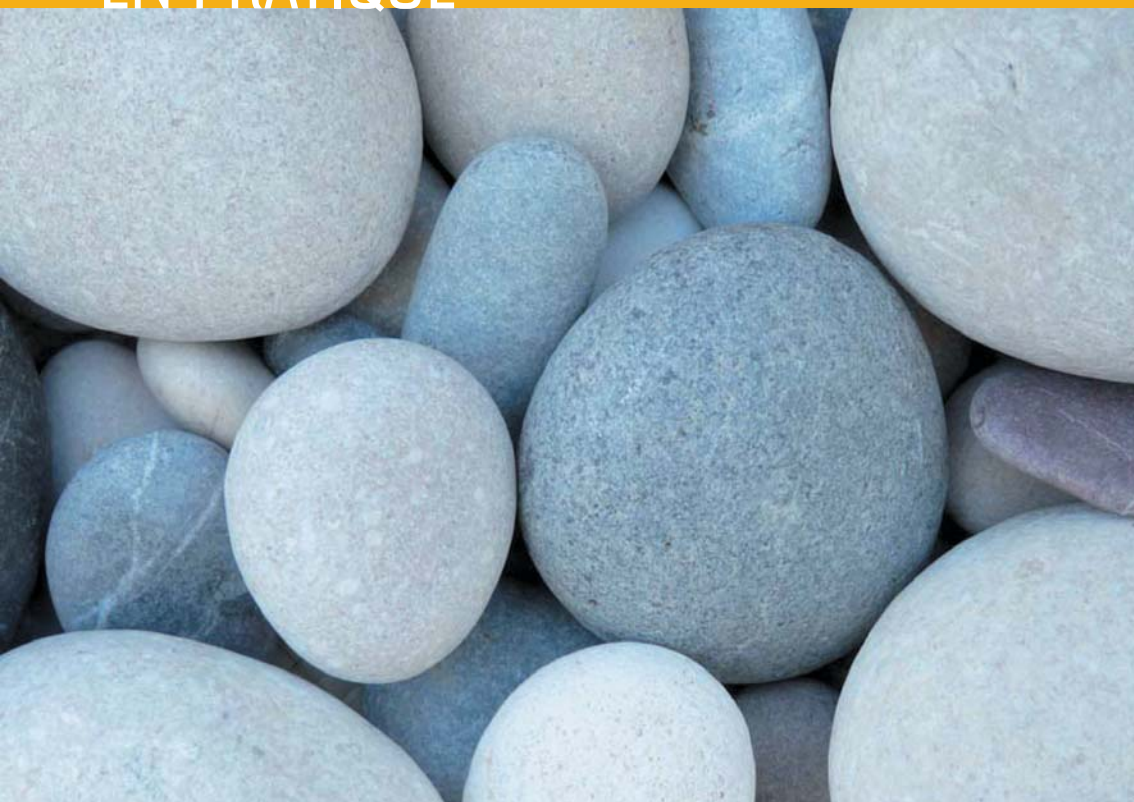
La rente d'éducation est versée aux enfants à charge, souvent jusqu'à 26 ans en cas d'études.

Elle est servie à vie aux enfants reconnus invalides ou handicapés.

Ne pas confondre

La rente d'orphelin est à l'origine une rente de conjoint, reversée aux enfants à charges de l'assuré, en cas de décès - simultané ou postérieur à celui de l'assuré - du conjoint survivant. La rente d'éducation a pour objet de garantir des ressources aux enfants à charge de l'assuré décédé. Elle est versée indépendamment du fait que le conjoint de l'assuré soit en vie ou non. (cf. page 7 de ce guide)

EN PRATIQUE



Mettre en place une garantie décès

Les garanties décès sont très souvent prévues au niveau de la branche professionnelle. Un accord, un référendum ou une décision de l'employeur peuvent également mettre en place ou compléter ces garanties complémentaires.

● La mise en place

Il existe trois possibilités de mise en place de garanties décès :

- **l'accord collectif** : il fait l'objet d'une négociation entre l'employeur ou les représentants de l'employeur, et les représentants des salariés dans l'entreprise, le groupe d'entreprises ou la branche professionnelle,
- **le référendum d'entreprise** : un projet est soumis au vote des salariés lors d'un scrutin majoritaire,
- **la décision unilatérale de l'employeur**.

Pour toute modification du contrat, les mêmes modalités que celles adoptées pour sa mise en place doivent être appliquées.

Les garanties décès ainsi définies font l'objet d'un contrat avec un organisme assureur.

● L'information des salariés

L'employeur est tenu de remettre une notice d'information à chaque salarié déjà employé au moment de la mise en place de la garantie, et à chaque salarié nouvellement embauché. Cette notice doit être claire et précise, compréhensible par tous.

En cas de modifications de la couverture, une nouvelle notice doit être remise aux salariés. Son absence rendrait ces modifications inopposables aux salariés.

A savoir

L'accord définit en général :

- les bénéficiaires du régime : l'ensemble du personnel, ou une ou plusieurs catégories de salariés, objectives et homogènes,
- le caractère obligatoire,
- le taux de cotisation ou son montant,
- la répartition entre la part employeur et la part salariale de la prise en charge des cotisations,
- les garanties,
- la date à partir de laquelle les salariés bénéficient des garanties.

Auprès de qui souscrire ?

● Les différents types d'organismes assureurs

L'accord va permettre à l'entreprise de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur qui doit obligatoirement être :

- soit une institution de prévoyance, régie par le code de la Sécurité sociale ;
- soit une mutuelle, régie par le code de la mutualité ;
- soit une société d'assurance, régie par le code des assurances.

Un accord ou une convention de branche peut désigner un organisme assureur.

● Bien choisir son organisme assureur

Pour une entreprise, il est précieux de traiter avec des partenaires qui connaissent parfaitement ses besoins. Parce qu'elles sont gérées par des représentants des employeurs et des salariés, les institutions de prévoyance sont en mesure d'anticiper les évolutions sociales et économiques et d'apporter des réponses adaptées aux réalités des entreprises.

Elles renouvellent sans cesse leur offre de garanties et améliorent leurs services afin de les adapter à la situation de chaque entreprise.

Elles sont partenaires des grands projets nationaux qui facilitent la vie des entreprises et des salariés, comme www.net-entreprises.fr (portail officiel des déclarations sociales par Internet).

8 employeurs sur
10 déclarent avoir une
opinion positive de la gestion
paritaire des institutions de
prévoyance.

(Baromètre des institutions
de prévoyance
CTIP / CREDOC 2011)

Les Guides pratiques de la prévoyance collective



Le CTIP met à votre disposition toute une collection de Guides pratiques de la prévoyance collective. Tous sont disponibles en téléchargement sur le site www.maprevoyance.fr.

Découvrez le guide consacré à la mise en place un contrat de prévoyance d'entreprise. Il explique, de manière simple et directe, ce qu'est la prévoyance collective et un contrat collectif et obligatoire. Il détaille les différentes étapes de la mise en place d'un contrat de prévoyance, et vous aide à faire le point sur le traitement fiscal et social des contrats collectifs.

Les institutions de prévoyance

Les institutions de prévoyance sont des sociétés de personnes de droit privé. Elles sont régies par le code de la Sécurité sociale. Relevant des directives européennes “Assurance”, elles sont soumises aux mêmes règles techniques que toute entreprise d’assurance. La plupart des institutions de prévoyance appartiennent à des groupes de protection sociale. Pour l’entreprise, c’est l’avantage d’un même interlocuteur pour toutes les questions liées à la couverture sociale complémentaire des salariés.

AG2R MACIF PRÉVOYANCE • AG2R PRÉVOYANCE, **AG2R LA MONDIALE** • AGRI PRÉVOYANCE, **AGRICA** • ANIPS • APGIS, **PRISME** • APICIL PRÉVOYANCE, **APICIL** • ARPÈGE PRÉVOYANCE, **RÉUNICA** • AUDIENS PRÉVOYANCE, **AUDIENS** • BTP-PRÉVOYANCE, **PRO BTP** • CAISSE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DU CRÉDIT LYONNAIS • CAISSE RÉUNIONNAISE DE PRÉVOYANCE, **CAISSES RÉUNIONNAISES COMPLÉMENTAIRES** • CAPAVES PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • CAPRA PRÉVOYANCE • CAPREVAL, **MALAKOFF MÉDÉRIC** • CAPSSA • CARCEL PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • CARCEPT PRÉVOYANCE, **KLESIA** • CARCO • CARPILIG PRÉVOYANCE, **LOURMEL** • CCPMA-PRÉVOYANCE, **AGRICA** • CGPCE, **ÉCUREUIL PROTECTION SOCIALE** • CIPREV, **VICTOR HUGO** • CPCEA, **AGRICA** • CREPA • CRESP • CRIA PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • CRP-BTP, **BTPR** • GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE • HUMANIS PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • IRP AUTO - IENA-PRÉVOYANCE, **IRP AUTO** • IG-CREA • INPCA, **AG2R LA MONDIALE** • INPR, **MALAKOFF MÉDÉRIC** • Institution de prévoyance AUSTERLITZ • Institution de prévoyance NESTLÉ • Institution de prévoyance VALMY • IPBP, **HUMANIS** • IPECA-PRÉVOYANCE • IPGM, **KLESIA** • IPRIAC, **KLESIA** • IPSA, **IRP AUTO** • IPSEC, **HUMANIS** • IRCEM-PRÉVOYANCE, **IRCEM** • ISICA PRÉVOYANCE, **AG2R LA MONDIALE** • MALAKOFF MEDÉRIC PRÉVOYANCE, **MALAKOFF MÉDÉRIC** • OCIRP • OREPA-PRÉVOYANCE, **KLESIA** • RÉUNICA PRÉVOYANCE, **RÉUNICA** • UNIPRÉVOYANCE, **PRISME** •

Mots clés

● Accord collectif

Acte juridique issu d'une négociation entre partenaires sociaux, l'accord collectif ne traite que d'un ou de certains sujets parmi l'ensemble de ceux abordés dans les conventions collectives (exemple : accord de prévoyance). Un accord collectif peut avoir un champ d'application géographique (national, régional, départemental) ou professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

● Adhérent

Entreprise ou établissement ayant souscrit une adhésion auprès d'une institution de prévoyance.

● Adhésion

Conclusion d'un contrat entre une entreprise et une institution de prévoyance entraînant l'affiliation des salariés. Ce contrat définit les garanties, les catégories de personnel concernées et le(s) taux de cotisation(s) applicable(s).

● AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres)

Fédère l'ensemble des institutions du régime de retraite complémentaire des cadres du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture. La retraite Agirc est complémentaire à la retraite de base versée par la Sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole.

En savoir plus : www.agirc.fr

● ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés)

Fédère l'ensemble des institutions du régime de retraite complémentaire des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, cadres compris. La retraite Arrco est complémentaire à la retraite de base versée par la Sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole.

En savoir plus : www.arrco.fr

● Allocation veuvage

Allocation distribuée au conjoint survivant âgé de moins de 55 ans au moment du point de départ de l'allocation veuvage (moins de 51 ans si le conjoint est décédé avant le 1^{er} janvier 2009).

Elle est versée - sous condition de ressources, de résidence et de statut matrimonial - tant que le bénéficiaire remplit les conditions et au maximum pendant les deux années suivant le décès.

● Branche professionnelle

Secteur d'activité professionnelle régi par des dispositions conventionnelles communes. Le champ d'application professionnel des conventions est déterminé par la représentativité des signataires desdites conventions. Aussi, la notion de branche professionnelle peut varier entre un cadre très étroit et un cadre très large.

Certaines branches professionnelles ont décidé, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord de créer leur propre institution de prévoyance (appelée institution professionnelle), ou de désigner un organisme assureur pour la gestion du régime de prévoyance négocié.

● Capital décès

Capital versé, sous certaines conditions, par la Sécurité sociale, par les ASSEDIC, ou par un organisme d'assurance lors du décès d'un assuré. Le capital versé par la Sécurité sociale est égal à 90 fois le gain journalier plafonné de l'assuré décédé (c'est-à-dire son salaire journalier moyen des 3 dernières paies mensuelles perçues).

En prévoyance, le capital décès est variable et défini au contrat. Il est versé en une seule fois. Le versement d'un capital décès n'exclut pas le versement d'une rente (éducation, par exemple).

● Contrat collectif

Le contrat collectif peut être facultatif - les salariés sont libres de s'y affilier - ou obligatoire - tous les salariés concernés y sont obligatoirement affiliés. C'est seulement dans ce dernier cas que les contrats collectifs bénéficient d'exonérations sociales et fiscales.

● Convention collective

Accord conclu par les partenaires sociaux en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales. Des avenants à la convention collective peuvent venir compléter, remplacer, dénoncer ou préciser des dispositions de celle-ci.

La conclusion s'effectue entre un ou plusieurs groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives. Une adhésion peut intervenir ultérieurement avec l'accord de toutes les parties signataires initiales. Il appartient aux autres signataires de la convention de délimiter son champ d'application professionnel et territorial. La convention collective ne lie que les employeurs adhérant aux organisations patronales signataires. La convention peut faire l'objet d'un arrêté d'extension et/ou d'élargissement.

● Cotisation

Somme versée régulièrement à un organisme de protection sociale de base ou complémentaire. Elle est soit forfaitaire, soit déterminée en appliquant un taux à une assiette de cotisation.

● Gestion paritaire

Les institutions de prévoyance sont gérées par des conseils d'administration réunissant à parts égales des représentants des salariés et des représentants des employeurs.

● Négociation collective

Échange de discussions entre partenaires sociaux afin d'aboutir à l'élaboration d'une convention collective ou d'un accord collectif dans le domaine du travail et de la protection sociale.

● Participant

Personne active ou retraitée assurée auprès d'une institution de prévoyance.

● Pension de réversion

La pension est le revenu que perçoit le retraité mensuellement ou trimestriellement. Chaque régime de retraite verse une pension au retraité, en fonction de la durée et du montant des cotisations qu'il a versées pendant sa vie active. Au décès du bénéficiaire, le conjoint (et/ou ex-conjoint divorcé non-remarié) et les enfants orphelins de père et de mère peuvent sous conditions bénéficier d'une partie des pensions : c'est la pension de réversion.

● Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)

Montant fixé dans le cadre de la loi de finances pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Il est notamment utilisé par les organismes assureurs pour définir le montant d'une prestation, qui est alors exprimé en pourcentage du PASS.

● Prévoyance collective

La prévoyance collective regroupe l'ensemble des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail, invalidité, ainsi que la retraite supplémentaire, l'assurance dépendance et les garanties de complémentaire santé, mises en place dans l'entreprise ou au niveau de la branche professionnelle.

● Rente de conjoint

Versement périodique d'une somme convenue à l'avance allouée à un(e) veuf (veuve) d'un salarié décédé en activité, en attente de l'ouverture des droits à une pension de réversion des régimes de retraite (rente temporaire) et/ou en complément de la pension de réversion (rente viagère).

Si le conjoint de l'assuré décède simultanément ou postérieurement au salarié, la rente de conjoint peut alors être reversée aux enfants à charge de l'assuré, et devient une rente d'orphelin.

● Rente d'éducation

Rente versée à chaque enfant à charge de l'assuré décédé.

● Rente d'orphelin

Voir "Rente de conjoint".

● Rente viagère

Versement périodique d'une somme déterminée à l'avance et cela jusqu'à la mort du bénéficiaire. La rente viagère se distingue ainsi de la rente temporaire (durée limitée) et du capital (versement unique). Elle peut être réversible, c'est-à-dire transmise en tout ou partie aux ayants droit.

