

LA GARANTIE DÉCÈS

D'ENTREPRISE



*Préserver l'avenir
de la famille*



CTIP

CENTRE TECHNIQUE
DES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale de demain

LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Les garanties de prévoyance collective sont mises en place dans les entreprises et les branches professionnelles, généralement à la suite d'un accord collectif.

En complément des régimes obligatoires, les garanties de prévoyance collective* permettent :

- De faciliter l'accès aux soins médicaux en complétant les remboursements de la Sécurité sociale.
- D'assurer le maintien partiel ou total du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité.
- De garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants du salarié décédé.
- De constituer des revenus supplémentaires pour la retraite.
- D'assurer un complément financier en cas de dépendance.

** Ces garanties sont présentées dans les guides pratiques consultables sur le site ctip.asso.fr*

LA GARANTIE DÉCÈS D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

GARANTIE DÉCÈS D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL	5
Les prestations des régimes obligatoires en cas de décès	7
Un dispositif solidaire et adapté aux besoins des salariés	8
LES GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE DÉCÈS	9
Le capital décès	10
La rente de conjoint	12
La rente d'orphelin	16
La rente d'éducation	17



La garantie décès d'entreprise vient en complément des prestations versées par les régimes obligatoires. En effet, celles-ci, de faibles montants, ne permettent pas toujours aux familles, en cas de décès du salarié d'avoir des revenus suffisants. La garantie décès d'entreprise comble ce manque de revenus, sous la forme d'un capital ou d'une rente qui mettent la famille à l'abri financièrement.

La garantie décès d'entreprise se présente donc comme un dispositif essentiel pour préserver l'avenir des proches d'un salarié.

GARANTIE DÉCÈS D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL



GARANTIE DÉCÈS D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL

Le faible niveau des prestations versées par les régimes obligatoires en cas de décès ne permet pas au conjoint survivant et aux enfants de bénéficiaire d'un véritable revenu de remplacement.

La garantie décès prévoit le versement d'un capital décès, d'une rente de conjoint ou encore d'une rente d'éducation qui s'ajoutent aux prestations des régimes obligatoires. Cette couverture complémentaire compense la perte de ressources de la famille et assure sa sécurité financière.



Il y a près de **5 millions** de personnes veuves en France, dont **500 000** en situation de veuvage précoce (âgées de moins de 55 ans).

L'INSEE a démontré que le veuvage est un facteur aggravant de précarité : **28 % des personnes veuves vivent sous le seuil de pauvreté.**

Source : HCFEA – rapport sur les femmes seniors 14 mars 2019.



65 % des entreprises et 44 % des salariés déclarent disposer d'une garantie décès d'entreprise.

Source : Baromètre de la prévoyance CTIP / IFOP 2023.

Les prestations des régimes obligatoires en cas de décès

RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Retraite de réversion

Montant : 54 % de la retraite de base du conjoint décédé.

(Mensuel minimum de **324,79 €** et maximum de **1 043,28 €** en 2024).

Bénéficiaire — Le conjoint survivant marié, âgé d'au moins 55 ans, sous conditions de ressources.

Allocation veuvage

Montant mensuel : 697,82 € en 2024, versé au maximum pendant 2 ans.

Bénéficiaire — Le conjoint survivant âgé de moins de 55 ans, sous conditions de ressources et de statut matrimonial.

Pour en savoir plus : www.lassuranceretraite.fr

CPAM (CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE)

Capital décès

Montant forfaitaire : 3 910 € en 2024

Bénéficiaire — En priorité aux personnes à charge totale, effective et permanente de l'assuré décédé.
— Ou au conjoint survivant marié ou partenaire d'un PACS.

Pour en savoir plus : www.ameli.fr

RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

Pension de réversion*

Montant mensuel : 60 % de la retraite complémentaire du salarié ou du retraité décédé

Bénéficiaire — Conjoint marié ou ex-conjoint survivant, âgé d'au moins 55 ans.
— Sans condition d'âge si le conjoint a 2 enfants à charge.

*Attribuée uniquement sur demande et supprimée en cas remariage.

Pour en savoir plus : www.agirc-arrco.fr

L'ALLOCATION DÉCÈS DE PÔLE EMPLOI

Pôle Emploi verse au conjoint survivant une allocation décès

égale à **120 fois le montant brut journalier** (+ 45 fois ce montant par enfant à charge) de l'allocation chômage que percevait la personne décédée.

UN DISPOSITIF SOLIDAIRE ET ADAPTÉ AUX BESOINS DES SALARIÉS

La garantie décès d'entreprise s'adresse à tout le personnel de l'entreprise ou à l'une de ses catégories, sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé, avec une cotisation égale pour tous.

Dans la plupart des cas, cette cotisation est entièrement prise en charge par les employeurs. Dans le cas contraire, elle est **déductible dans sa totalité** (part salariale et part patronale) de l'impôt sur le revenu de l'assuré, dans certaines limites.

Les différentes options de la garantie décès d'entreprise répondent à la diversité des situations familiales, notamment par la possibilité de désigner le bénéficiaire du capital décès.



Le cas particulier des cadres

Les employeurs du secteur privé ont l'obligation de souscrire à un contrat de prévoyance pour tous les cadres de leur entreprise. **La cotisation de ce contrat s'élève à 1,50 % de la tranche A du salaire**, dans la limite du PASS*. Elle est entièrement à la charge des employeurs et affectée, en priorité, à la garantie décès.

** Plafond annuel de la Sécurité Sociale, fixé à 47 100 € en 2025.*

LES GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE DÉCÈS



Selon le contrat souscrit par l'entreprise, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs garanties : capital décès, rente de conjoint, d'orphelin, d'éducation.

LE CAPITAL DÉCÈS

Le capital décès est une somme versée en une seule fois au profit du ou des bénéficiaires. Il peut toutefois être versé par anticipation, éventuellement sous forme de mensualités, dans le cas où le salarié est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

Montant

Le montant du capital décès est le plus souvent déterminé en fonction de la rémunération. Il est exprimé en pourcentage du salaire annuel brut. Ce pourcentage peut varier au regard de la situation familiale au moment du décès.

Exemple

Le capital décès est égal à 100 % du salaire annuel brut pour un assuré célibataire, veuf ou divorcé, de 150 % du salaire annuel brut pour un assuré marié, de 250 % du salaire annuel brut pour un assuré marié avec deux enfants à charge.



Bénéficiaires

Les bénéficiaires du capital décès sont en priorité la ou les personnes désignées par le salarié. Cette désignation peut à tout moment être modifiée ou annulée.

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

- Le conjoint(e) survivant(e) non divorcé(e) et non séparé(e) de corps judiciairement ou le partenaire d'un PACS.
- Les enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptés.
- Les parents ou le survivant d'entre eux.
- Les autres héritiers, selon l'ordre successoral légal.

Des garanties annexes au capital décès

Ces garanties peuvent s'ajouter dans le contrat capital décès souscrit par l'entreprise.

DÉCÈS PAR ACCIDENT

Doublement du montant du capital décès (et parfois même triplement en cas d'un accident de circulation dans l'exercice du métier).

GARANTIE « DOUBLE EFFET »

Versement d'un capital aux enfants à charge en cas de décès du conjoint survivant.

GARANTIE « DÉCÈS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE »

Versement d'un capital à l'assuré en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant.

GARANTIE « PERSONNE À CHARGE »

Majoration de 50 % du capital décès en cas de présence dans le foyer de l'assuré décédé d'une personne autre qu'un enfant qui était à sa charge.

GARANTIE « OBSÈQUES »

Versement d'une somme forfaitaire pour couvrir les frais d'obsèques en cas de décès de l'assuré ou d'un membre de sa famille.

LA RENTE DE CONJOINT

La rente de conjoint intervient à la place ou en complément du capital décès. Elle assure un revenu régulier au conjoint survivant. Elle est constituée :

- **Soit d'une rente viagère seule, versée périodiquement jusqu'à son décès.** Elle correspond à la différence de montant entre la pension de réversion calculée à la date du décès du salarié et la pension de réversion perçue si celui-ci avait poursuivi son activité jusqu'à l'âge légal de la retraite.
- **Soit d'une rente viagère et d'une rente temporaire.** La rente temporaire a généralement pour objet d'assurer la transition entre le décès du salarié et l'ouverture des droits à pension de réversion du conjoint(e) survivant(e).

Conditions d'attribution

Rente viagère

Si, dès le décès, le conjoint(e) survivant(e) remplit les conditions d'ouverture des droits de réversion du régime de retraite complémentaire Agirc Arcco, il/elle perçoit la rente viagère en complément de sa pension de réversion.



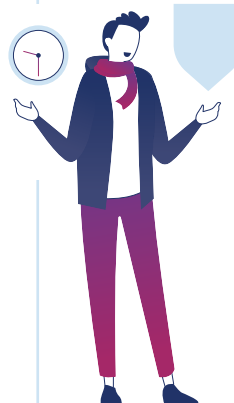
La rente de conjoint est généralement supprimée si le bénéficiaire se remarie.

Certains contrats prévoient cependant le maintien total ou partiel en cas d'enfants à charge.

Rente viagère + rente temporaire

Si, au moment du décès, le conjoint(e) survivant(e) ne remplit pas les conditions pour obtenir la réversion, notamment en raison de son âge, de son statut matrimonial ou de sa situation familiale, il/elle perçoit la rente temporaire. Celle-ci est versée jusqu'à l'ouverture des droits à pension de réversion, ou jusqu'à une date déterminée par le contrat.

Articulation entre les prestations des régimes obligatoires et les rentes viagère et temporaire de conjoint survivant

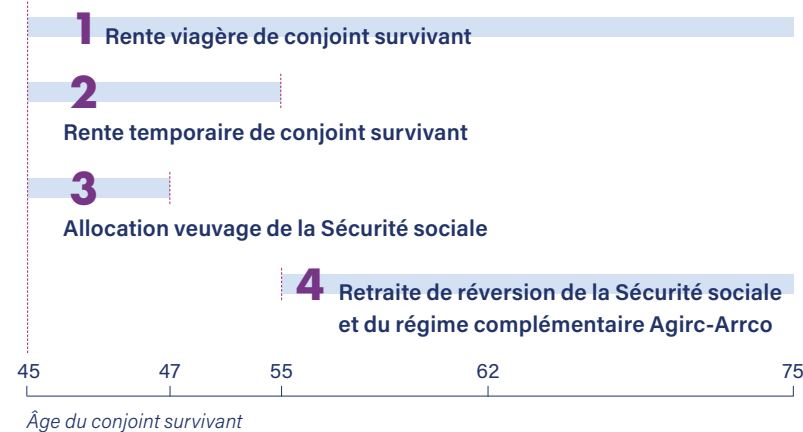


CALCUL ET MONTANT DES RENTES

Le conjoint survivant est âgé de 45 ans au moment du décès de l'assuré et partira à la retraite à 62 ans. Il perçoit :

- 1 La rente viagère** de conjoint survivant, jusqu'à la fin de sa vie.
- 2 La rente temporaire** de conjoint survivant jusqu'à ce qu'il ait 55 ans et puisse prétendre au versement de sa pension de réversion.
- 3 L'allocation veuvage** de la Sécurité sociale pendant 2 ans maximum, soit jusqu'à 47 ans.
- 4** à partir de 55 ans, il perçoit **les pensions de réversion** de la Sécurité Sociale et du régime complémentaire Agirc-Arrco.

Décès de l'assuré



Calcul et montant des rentes

Les rentes viagère et temporaire sont calculées soit en fonction des droits à réversion (exprimés en points), soit en fonction du dernier salaire.

1 Calcul en fonction des droits à réversion

– Rente viagère

Elle est calculée sur la base des points de retraite que le salarié aurait acquis en poursuivant son activité à situation constante, jusqu'à l'âge normal de la retraite. On applique à ces points le taux de réversion fixé par l'Agirc Arcco, qui est de 60 %.

Exemple

Une personne salarié(e) pendant 15 ans (entre 25 et 40 ans) ayant acquis 200 points de retraite complémentaire au titre de sa dernière année d'activité.

La poursuite d'activité jusqu'au départ à la retraite à 67 ans soit 27 années d'activité supplémentaire, aurait permis d'obtenir :

220 points x 27 ans = 5940 points

La rente viagère correspond à 60 % de ces 5940 points, soit $5940 \times 60\%$ = 3564 points

Le montant annuel de la rente viagère sera de : $3\,564 \text{ points} \times 1,4159\text{€}$, soit 5046,27 €

**Valeur du point Agirc Arcco au 1er novembre 2023*

– Rente temporaire

Elle est calculée sur la base des points de retraite effectivement acquis au moment du décès. On applique à ces points le taux de réversion fixé par l'Agirc Arcco, qui est de 60 %.

Exemple

Total de points acquis au décès : 3000 points de retraite complémentaire.

La rente temporaire correspond à 60 % de ces points, soit $3000 \times 60\%$ = 1800 points

Le montant annuel de la rente temporaire sera de : $1800 \times 1,4159\text{€}$, soit 2 548,62 €

** Valeur du point Agirc - Arcco au 1er novembre 2023*

2 Calcul en fonction du dernier salaire

Le calcul se fait en appliquant à chaque année d'activité un pourcentage du dernier salaire brut annuel. Ce pourcentage est fixé par le contrat de prévoyance décès.

Exemple

Une personne salariée(e) pendant 15 ans (entre 25 et 40 ans) et dont le dernier salaire annuel brut était de 30 000 €.

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

$30\,000 \text{ €} \times 1\% = 300 \text{ €} \times 15 \text{ ans} = 4\,500 \text{ €}$

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

$30\,000 \text{ €} \times 0,5\% = 150 \text{ €} \times 15 \text{ ans} = 2\,250 \text{ €}$



La rente de conjoint, viagère comme temporaire, **est généralement revalorisée chaque année**, en fonction soit de l'évolution du point de retraite Agirc Arcco, soit d'autres indices, comme l'indice du coût de la vie de l'INSEE.

LA RENTE D'ORPHELIN

En cas du décès simultané ou postérieur du conjoint(e) survivant(e), une rente d'orphelin peut être attribuée aux enfants à charge, sous certaines conditions. Elle peut aussi être versée sous la forme d'un capital.

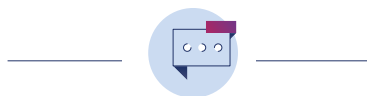
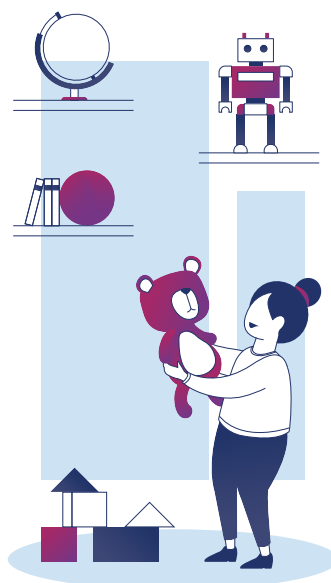
Montant

Le montant de la rente d'orphelin correspond à un pourcentage de la rente du conjoint(e) survivant(e), compris le plus souvent entre 30 % et 50 %.

Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la rente d'orphelin sont les enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptés :

- **S'ils ont – de 18 ans (ou – de 21 ans) et – de 26 ans** s'ils poursuivent des études, sont demandeurs d'emploi ou reconnus travailleurs handicapés.
- **S'ils ont été reconnus invalides avant leurs 18 ou 21 ans** et étaient à charge du salarié au moment du décès. Dans ce cas, la rente d'orphelin leur est versée tant qu'ils demeurent invalides.



Si la garantie décès souscrite par l'entreprise prévoit le versement d'une rente d'orphelin et que le salarié n'a ni conjoint ni enfant à charge, **il peut désigner le bénéficiaire de son choix.**

LA RENTE D'ÉDUCATION

La rente d'éducation est une garantie qui peut être souscrite indépendamment du capital décès ou de la rente de conjoint. Elle a pour objet de **pourvoir financièrement à l'éducation et aux études des enfants à charge.**

Montant

La rente d'éducation est généralement calculée sur la base du dernier salaire, auquel on applique un pourcentage qui est :

- Soit **fixe**, par exemple 12 % par enfant à charge.
- Soit **variable** en fonction de l'âge des enfants, par exemple 12 % par enfant âgé de moins de 11 ans, 18 % par enfant âgé de 12 à 17 ans, 24 % par enfant âgé de 18 à 21 ans et jusqu'à 26 ans s'il poursuit des études supérieures.

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

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

Bénéficiaires

La rente d'éducation est versée aux enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptés, généralement aux mêmes conditions que celles prévues pour l'attribution de la rente d'orphelin.

Elle peut être versée par anticipation dans le cas d'invalidité absolue et définitive.



La rente d'éducation est gérée par le parent survivant ou par le tuteur jusqu'à la majorité des enfants. Ceux-ci la perçoivent ensuite directement.



Des garanties très sécurisées

En matière de risques lourds, comme le décès, **les organismes assureurs sont soumis à une réglementation prudentielle très stricte.** Ils sont notamment tenus de constituer des provisions pour garantir le versement de prestations sur de très longues durées, comme par exemple la rente de conjoint.



Le CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) est le porte-parole, auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, des institutions de prévoyance.

Ces organismes paritaires et non lucratifs, spécialistes du contrat collectif, jouent un rôle majeur dans la protection sociale complémentaire en France. Ils couvrent 14 millions de personnes dans 2 millions d'entreprises.

Au sein du CTIP, les institutions de prévoyance contribuent activement aux évolutions juridiques et législatives des régimes de prévoyance, dans un souci de solidarité et d'efficacité pour servir au plus près les intérêts des entreprises et des salariés.

CTIP - Direction des relations institutionnelles et de la communication

Création :  BATHYSCAPHE - www.agence-bathyscaphe.fr
Impression : Clumic Arts Graphiques

LA GARANTIE DÉCÈS D'ENTREPRISE



*Préserver l'avenir
de la famille*



DANS LA MÊME COLLECTION

Mettre en place une prévoyance collective dans son entreprise

Les garanties incapacité de travail et invalidité d'entreprise

La complémentaire santé d'entreprise

L'épargne retraite d'entreprise



CTIP

CENTRE TECHNIQUE
DES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale de demain

10, rue Cambacérès - 75008 Paris

01 42 66 68 49

www.ctip.asso.fr