



AVIS

CCE 2011 - 0586

Assurance-groupe -
Couverture en cas de décès

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Assurance-groupe – Couverture en cas de décès

Bruxelles
25 mai 2011

Avis Assurance-groupe – Couverture en cas de décès

1 Contexte de la demande d'avis et délimitation de la problématique

Les Conseils constatent que des questions parlementaires adressées à monsieur D. Reynders, ministre des Finances, portent sur la situation dans laquelle l'assurance-groupe ne prévoit pas de couverture décès, avec pour conséquence qu'en cas de décès de l'affilié, ses proches ne peuvent faire valoir aucun droit sur le capital pension constitué. Selon ces questions parlementaires, cela concernerait un tiers des assurances-groupe.

Une autre situation qu'elles mentionnent est la disparition de la couverture décès en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison, par exemple, d'un crédit-temps.

Suite à ces questions parlementaires, le ministre des Finances a consulté les Conseils.

Les Conseils remarquent que, dans la pratique, la disparition de la couverture décès pose surtout des problèmes depuis le 1er janvier 2010. L'article 27 de la LPC¹ prévoit une interdiction de rachat des réserves acquises ou de paiement des prestations avant l'âge de 60 ans. À titre de mesure transitoire, cette interdiction de rachat ne s'appliquait pas, jusqu'au 31 décembre 2009, aux plans de pension existants souscrits avant le 16 novembre 2003. Jusqu'à cette date, les possibilités de rachat qui s'appliquaient à ces plans en cas de pension, de prépension ou de pension anticipée étaient maintenues.

Depuis le 1er janvier 2010, un travailleur âgé qui quitte son employeur, par exemple en cas de prépension, ne peut plus encaisser les droits de pension qu'il a constitués avant l'âge de 60 ans. Aux termes de la LPC, il faut dans ce cas appliquer les règles de sortie. Cela a pour conséquence que l'employeur ne paie en règle générale plus de cotisations pour la pension complémentaire de l'intéressé, en raison de quoi sa couverture décès disparaît dans certains cas.

Par conséquent, si l'intéressé décède avant d'avoir pu encaisser son capital pension, ses proches ne reçoivent rien dans ces situations. Il peut certes souscrire une assurance décès individuelle avant l'âge de la pension, mais la prime est calculée sur la base des éléments de calcul au moment de la souscription. Cela signifie que la prime augmente avec l'âge de l'assuré.

Afin de connaître la portée exacte de la problématique, les Conseils ont eu recours à l'expertise de représentants du secteur de l'assurance.

¹ Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires.

Sur la base de la contribution précieuse de ce secteur, les Conseils ont abouti aux constatations suivantes :

1. La problématique touche non seulement les plans de pension complémentaire gérés par des assureurs de groupe, mais aussi, de façon semblable, les plans de pension complémentaire gérés par les institutions de retraite professionnelle (aussi appelées fonds de pension).
2. La plupart des plans de pension prévoient un capital en cas de décès de l'affilié, qui s'applique toujours lorsque l'intéressé est au service actif de son employeur et qui peut également s'appliquer – selon le type choisi – après le départ de l'intéressé. Pour les régimes de pension sectoriels, cela ressort du rapport bisannuel de la CBFA² de juillet 2009 et, pour les plans de pension d'entreprise, de l'enquête « Pension Survey » du bureau-conseil AON (voir annexe).³
3. Il existe différents types de couvertures décès.

- a) Le plus grand groupe est constitué des plans décès qui octroient, en cas de décès, un capital qui est le résultat de la combinaison d'assurance au moyen de laquelle le capital pension est assuré. Selon l'enquête AON⁴, ils représentent 56 % de tous les plans décès. Les combinaisons d'assurance les plus fréquentes sont les suivantes :

Capital différé avec remboursement de la réserve en cas de décès (CDARR). Il s'agit d'une combinaison d'assurance qui peut être comparée à un livret d'épargne. Les primes de pension constituent un capital pension avec un rendement purement financier (aucun bénéfice de mortalité). En cas de décès, la réserve qui se trouve à ce moment sur le livret d'épargne est versée aux bénéficiaires. Il ressort du rapport de la CBFA concernant les plans sectoriels que presque tous ces plans prévoient une couverture décès dont le capital est égal à la réserve de pension constituée au moment du décès (CDARR).

Assurance mixte 10/X. Dans ce type de combinaison d'assurance, le capital en cas de décès et le capital pension sont dans un rapport donné. Il peut ainsi s'agir, par exemple, d'une assurance capital mixte 10/10, dans laquelle le capital pension en cas de vie est égal au capital en cas de décès. Une assurance mixte 10/20 assure un capital pension qui est deux fois supérieur au capital en cas de décès. Dans cette combinaison, une seule prime globale est calculée, sans subdivision de cette prime en une prime en cas de vie et une prime en cas de décès.

- b) Par ailleurs, il y a les capitaux décès purs, qui se présentent dans 44 % des cas selon l'enquête AON. Dans ce type de système, le volet décès est séparé du volet pension et une prime distincte est payée spécifiquement pour le volet décès. Les capitaux décès purs sont généralement assurés au moyen de primes qui sont payées pour une couverture décès temporaire d'une durée d'un an, en sus des primes pour le capital pension. Les primes pour le volet décès sont recalculées annuellement en tenant compte du montant assuré et du risque de décès en fonction de l'âge des assurés au cours de l'année concernée. En cas d'arrêt du paiement de la prime, le capital assuré disparaît en cas de décès.

² A partir du 1er avril 2011, la CBFA a été rebaptisée FSMA ("Financial Services and Markets Authority").

³ Ces deux sources d'information contiennent actuellement les principales données statistiques concernant les pensions complémentaires. Il sera possible de retrouver des informations statistiques exactes à ce sujet dans la banque de données "pensions complémentaires" lancée en 2011.

⁴ Il ne s'agit ici toutefois que des plans de pension d'entreprise.

Le choix du type de couverture décès est fixé au moment de l'établissement du plan de pension. Le montant du capital décès dépend du budget total qui est affecté au plan de pension. Des choix doivent être faits dans le cadre de ce budget. Le montant du capital décès est en effet directement proportionnel au montant du capital pension : plus le budget consacré à la couverture décès est élevé, plus le budget qui peut être consacré au capital pension est faible, et inversement.

En cas de départ de chez l'employeur ou en cas de sortie, la couverture décès initiale ne s'applique plus. En fonction du type de couverture décès, les situations suivantes sont possibles à partir de la sortie :

1. En cas de couverture décès du type CDARR, la couverture décès se poursuit après la sortie et elle est égale au montant épargné au moment du décès.
2. Lorsque la couverture décès prend la forme d'une assurance mixte 10/X, la garantie décès reste assurée dans le plan initial après la sortie, mais avec une prestation décès réduite (étant donné que l'employeur ne paie en règle générale plus de prime après la sortie). Au moment de la sortie, on calcule à combien s'élève la réserve constituée et combien celle-ci permet d'assurer dans la combinaison d'assurance prévue.
3. Dans le cas d'un capital décès pur assuré au moyen de primes payées pour une couverture décès temporaire d'une durée d'un an, la couverture décès du plan initial disparaît à partir de la sortie. Étant donné que le travailleur n'est plus au service de l'employeur, celui-ci ne paiera plus la prime annuelle pour la couverture décès, qui ne sera par conséquent plus assurée.

En cas de sortie, l'affilié doit, en application de l'article 31 de la LPC, être informé des possibilités de choix dont il dispose conformément à l'article 32, § 1er de la LPC en ce qui concerne l'utilisation des réserves de pension qu'il a constituées, avec la mention que la couverture décès est ou n'est pas maintenue :

- a) Il peut laisser ses réserves auprès de l'organisme de pension sans modifier l'engagement de pension. Dans ce cas, il bénéficie de la prestation de pension déjà constituée conformément au plan de pension proprement dit (mais sans que le paiement de cotisations se poursuive). Dans les situations où le plan de pension proprement dit prévoyait une couverture décès financée par le biais d'une couverture décès temporaire d'une durée d'un an, cela a toutefois pour conséquence qu'il ne dispose plus d'une couverture décès.
- b) Il peut transférer ses réserves vers l'organisme de pension du nouvel employeur ou organisateur (ce n'est possible que si le nouvel employeur ou organisateur dispose d'un plan de pension). Il peut alors bénéficier d'une couverture décès dans la mesure où le plan de pension du nouvel employeur ou organisateur en prévoit une, et ce, aux conditions prévues par ce plan.

- c) Il peut transférer ses réserves acquises vers une structure d'accueil, pour autant que le règlement de pension ou la convention de pension le prévoient. La structure d'accueil offre en règle générale d'autres combinaisons d'assurance que celles qui étaient prévues dans le plan de pension initial. La structure d'accueil a précisément été prévue dans la LPC afin d'offrir la possibilité à l'affilié d'envisager encore prévoir une couverture décès en cas de disparition de la couverture décès après la sortie. Parmi les possibilités qui lui sont offertes dans la structure d'accueil, il peut choisir d'utiliser une partie de la réserve de pension qu'il a constituée pour financer une couverture décès jusqu'à ce qu'il encaisse le capital pension. Une combinaison d'assurance souvent utilisée qui est offerte dans la structure d'accueil est un CDARR, qui lui permet de prévoir une couverture décès égale aux réserves constituées jusqu'à ce moment.
- d) Il peut transférer ses réserves acquises vers un organisme de pension qui limite les coûts et répartit les bénéfices⁵.

Certains plans de prépension prévoient que l'employeur continue à cotiser pour le plan de pension. La continuation du financement par l'employeur de l'engagement de pension existant pour les prépensionnés est possible pour autant qu'elle soit prévue dans le règlement de pension ou la convention collective de travail ⁶. Le prépensionné peut dans ce cas continuer à bénéficier de la couverture décès initiale comme s'il était encore en service auprès de son employeur.

Pendant les périodes de suspension prolongée de l'exécution du contrat de travail (entre autres pour cause d'incapacité de travail, de chômage temporaire, de crédit-temps), il n'y a en principe plus de paiement du salaire et les primes pour la couverture pension et/ou décès sont également suspendues pendant cette période. Dans ce cas, il peut également arriver que la couverture décès disparaisse dans ces situations.

Les plans de pension peuvent toutefois prévoir, dans le règlement de pension ou la convention de pension, que l'employeur continuera à payer les primes pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail. L'employeur peut également choisir de souscrire auprès d'un assureur, contre paiement d'une prime d'assurance, une garantie complémentaire « dispense de prime », en pratique le plus souvent en cas d'incapacité de travail, qui prévoit que l'assureur poursuit le paiement des primes patronales en cas d'incapacité de travail du travailleur. Dans ces cas, la couverture décès reste assurée.

⁵ Par ailleurs, il existe toujours la possibilité de conclure d'initiative, en dehors de la LPC, une assurance décès individuelle et de payer soi-même la prime. Pour ce type d'assurance, on peut éventuellement obtenir la réduction d'impôt pour une assurance-vie individuelle ou une épargne-pension individuelle.

⁶ Au fisc, on appelle cela "future service" (cf. Com.IR n° 59/64).

2 Position des conseils

Les Conseils déplorent tout d'abord le manque d'informations statistiques concernant les pensions complémentaires. À cet égard, ils rappellent l'avis que le Conseil central de l'Économie a émis, le 23 mars 2011, au sujet de l'harmonisation et du traitement des statistiques sur les pensions complémentaires. Dans cet avis, les partenaires sociaux recommandent, dans l'optique de la publication d'un rapport portant sur l'ensemble des pensions complémentaires (sectorielles et d'entreprises), de rédiger un rapport périodique résumant les informations recueillies au sein de la base de données SIGeDIS encore en construction. Ce rapport devrait être publié pour le 30 juin au plus tard, afin que les informations pertinentes puissent être reprises au sein du rapport technique du Secrétariat du Conseil central de l'Économie.

Les Conseils ont en outre constaté, sur la base de l'analyse figurant au point I., que :

1. à côté d'une prestation de pension, la plupart des plans de pension prévoient également, pour leurs affiliés actifs, une prestation en cas de décès (contrairement au chiffre de une assurance-groupe sur trois sans couverture décès, qui est cité dans la question parlementaire) ;
2. il peut effectivement se produire des situations dans lesquelles la couverture décès disparaît en cas de sortie (entre autres en cas de prépension) ou de suspension prolongée de l'exécution du contrat de travail ;
3. la disparition de la couverture décès se produit lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :
 - a) il s'agit d'un type bien déterminé de couverture décès, à savoir lorsque le type de couverture décès prend la forme d'un capital décès pur, assuré au moyen de primes payées pour une couverture décès temporaire d'une durée d'un an ;
 - b) et pour autant que, dans ce cas, le règlement de pension ou la convention de pension ne prévoit pas de continuation du paiement des cotisations pour la couverture décès pendant la période comprise entre l'âge de la prépension et l'encaissement du capital pension ou pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail.
4. les plans sectoriels de pension complémentaire prévoient en règle générale le remboursement de la réserve aux bénéficiaires (cf. ci-avant CDARR au point I. 3. c. 1) a)).

Afin de remédier aux situations où la couverture décès disparaît totalement, les Conseils formulent les recommandations suivantes :

1. Lors de l'ouverture de nouveaux plans de pension, ils recommandent d'accorder une attention suffisante aux différents aspects d'une éventuelle couverture décès, en particulier aux situations où la couverture décès peut disparaître.

2. Ils attirent l'attention sur le fait que, dans les cas où la couverture décès disparaît en cas de sortie, la LPC offre déjà la possibilité de bénéficier, par le biais de la structure d'accueil, d'une couverture décès. Dans le cas où les réserves sont transférées vers une telle structure d'accueil, une partie des réserves de pension est utilisée pour assurer la couverture décès souhaitée. Dans ces situations, c'est toujours le principe actuariel qui s'applique : une couverture décès plus élevée nécessite une plus grande partie de cette réserve, avec pour conséquence une prestation de pension plus faible, et inversement. Pour pouvoir bénéficier de cette couverture décès, l'intéressé devra accepter une réduction du capital en cas de vie.

Ils recommandent d'ailleurs de prévoir une structure d'accueil dans le règlement de pension ou dans la convention de pension, surtout s'il s'agit de plans de pension où les travailleurs paient également des cotisations personnelles pour la constitution de leur pension complémentaire.

3. Ils jugent en outre souhaitable que, dans toutes les situations où la couverture décès disparaît dans les plans de pension existants, les affiliés en soient informés.

En vertu de la LPC, une fiche de pension doit être transmise à l'affilié chaque année. En collaboration avec les partenaires sociaux et après avis de la Commission des pensions complémentaires, la CBFA a élaboré une présentation standard de la fiche de pension annuelle. Celle-ci reprend une rubrique séparée concernant la couverture décès. L'utilisation de cette fiche standard est recommandée dans une première phase, et ce, pour vérifier si cette fiche est opérationnelle dans la pratique. Dans une deuxième phase, l'utilisation de cette fiche standard par les organismes de pension devrait être rendue obligatoire, après son adaptation éventuelle et une évaluation positive de sa praticabilité.

La LPC a prévu une procédure d'information afin de garantir que le travailleur puisse comparer à temps et en pleine connaissance de cause les possibilités de choix dont il dispose concernant ses réserves acquises en cas de sortie. Néanmoins, cette information ne s'avère pas suffisante dans la pratique pour permettre à l'affilié sortant de faire un choix conscient, c'est-à-dire en connaissant suffisamment les conséquences de son choix.

Les Conseils demandent par conséquent à la FSMA⁷ de rédiger également, en concertation avec les partenaires sociaux et la Commission des pensions complémentaires, des fiches standards pour les informations qui doivent être fournies en cas de sortie, afin de donner aux affiliés sortants des informations suffisamment claires sur la disparition ou non de la couverture décès et sur les choix qui s'offrent à eux en ce qui concerne leurs réserves acquises, et ce, par analogie avec l'exercice qui a été fait pour la fiche de pension.

En cas de suspension prolongée de l'exécution du contrat de travail, aucune information n'est actuellement prévue concernant la disparition de la couverture décès. Les Conseils plaident pour que, dans ces situations, les affiliés soient également informés à temps de la disparition de la couverture décès.

⁷ Voir la deuxième note de bas de page.

Les Conseils soulignent qu'il serait intéressant que le prépensionné puisse souscrire une couverture décès, jusque l'âge de 60 ans ou l'âge de fin prévu dans le règlement de pension, selon le tarif qui serait appliqué s'il était (encore) au service de son employeur à ce moment-là.

Concrètement, les organisateurs peuvent pour ce faire envisager, en concertation avec leur organisme de pension ⁸, de prévoir dans leur règlement d'assurance-groupe existant :

- que dans le cas d'une prépension où les réserves restent gérées dans le plan de l'employeur, les affiliés peuvent souscrire un contrat personnel facultatif (ce que l'on appelle le contrat P)
- que le tarif de l'assurance-groupe s'applique aux cotisations facultatives qui sont payées dans cette situation pour la poursuite de la garantie décès par le biais de ce contrat P.

L'offre d'un tel contrat P doit être encadrée comme suit :

1. le règlement doit prévoir la possibilité de versements au sein du contrat P. Si ce n'est pas encore prévu, une concertation avec la compagnie d'assurance est nécessaire afin de déterminer les conditions d'assurance;
2. la possibilité de versements au sein du contrat P peut être offerte jusqu'à l'âge de 60 ans ou jusqu'à l'âge de fin de l'assurance-groupe;
3. Les primes sont perçues selon les modalités déterminées par la compagnie d'assurance.

Les Conseils soulignent enfin que les solutions et suggestions figurant au point 4 pour les prépensionnés pourraient servir de source d'inspiration pour l'élaboration de solutions pour d'autres groupes-cibles à déterminer, et cela en concertation entre les organismes de pension et les partenaires sociaux.

⁸ Par organisme de pension, il faut entendre tant la compagnie d'assurance que le fonds de pension.

Assistaient à la séance plénière commune du 25 mai 2011, tenue sous la présidence de Monsieur P. WINDEY, Président du Conseil National du Travail:

Membres du Conseil Central de l'Economie:

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives de l'industrie et des banques et assurances:

Messieurs DEMARREE, DERIDDER, VAN GULCK, VANCRONENBURG

Membres nommés sur la proposition des organisations représentant l'artisanat, le petit et moyen commerce et la petite industrie:

Monsieur BORTIER

Membres nommés sur la proposition des organisations des agriculteurs:

Messieurs GOTZEN, HAYEZ

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Monsieur STRUYF

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Madame DUPUIS

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique: Madame JONCKHEERE

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des coopératives de consommation:

Arcofin: Monsieur NOTREDAME

Membres du Conseil National du Travail:

Organisations des employeurs:

Fédération des entreprises de Belgique: Monsieur VAN DAMME

Alliance agricole belge: Monsieur BOTTERMAN

Organisations des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Madame JADOUL

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Messieurs LEEMANS et SERROYEN

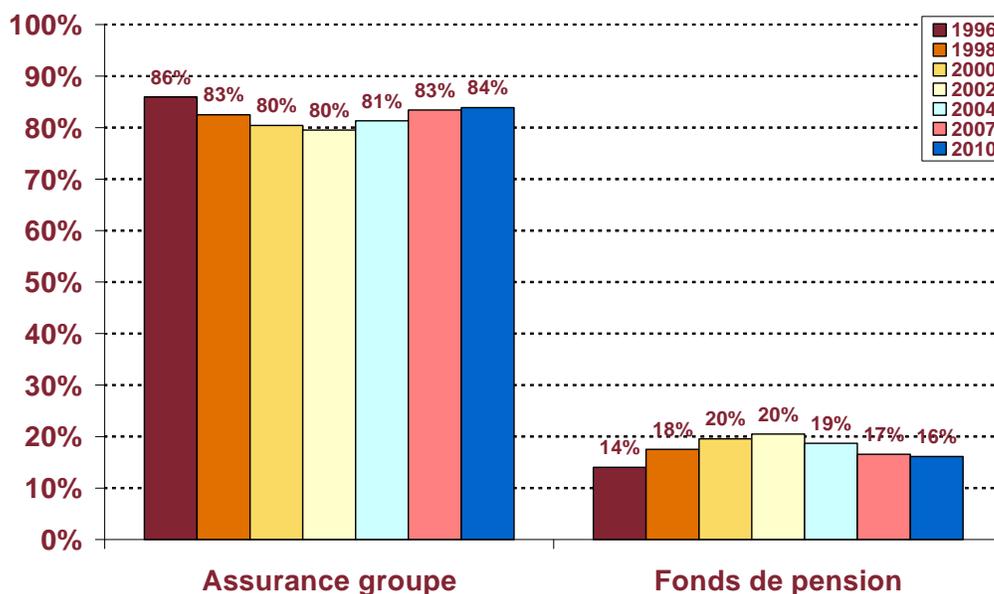
Etaient également présents à la réunion en tant qu'experts du Conseil:

Madame BETTENS et Messieurs DE MEESTER, DUHEU-PEREGO.

ANNEXE

EXTRAIT DU « PENSION SURVEY 2010 » D'AON
CONSULTING CONCERNANT LES PLANS DÉCÈS

Si nous comparons cette évolution aux statistiques des six éditions précédentes, nous obtenons le graphique suivant:



Jusqu'en 2002, nous constatons une très légère baisse au niveau du recours à l'assurance de groupe au profit des fonds de pension. Cette tendance résulte peut-être en partie du climat boursier favorable des années '90, ce qui a certainement joué en faveur des fonds de pension. Nous constatons à présent une légère baisse après 2002.

La récente législation IRP, qui impose des exigences plus sévères en ce qui concerne l'organisation et le contrôle des fonds de pension, n'a provisoirement pas un grand effet sur le nombre de fonds de pension.

2.3. Plans décès

2.3.1. Couverture décès

La couverture décès signifie ici l'avantage décès prévu lorsque l'individu décède en cours de carrière, c'est-à-dire avant d'avoir atteint l'âge de la retraite. Nous avons choisi de comparer les divers plans participants sur base de l'avantage décès octroyé à l'âge de 55 ans, âge auquel l'individu est marié, mais ne compte plus d'enfant à charge.

Les couvertures décès peuvent être réparties en 3 grandes catégories: les plans en rentes, les plans en capitaux et les plans regroupant à la fois les deux éléments².

² Soit parce qu'ils octroient simultanément un capital et une rente, soit parce qu'ils octroient dans certains cas une rente (p.ex. aux mariés) et dans d'autres cas un capital (p.ex. aux isolés)

Le tableau ci-après reprend les éléments relatifs à 386 plans décès :

Couverture décès - Méthode de paiement		
Capital	357	92%
Rente	8	2%
Capital + Rente	7	2%
Max(Capital;Rente)	14	4%
Total	386	100%

Il est clair que la grande majorité des plans définit l'avantage décès sous forme d'un capital.

Par rapport à l'édition précédente, on observe une augmentation du nombre de plans en capitaux de +13%. Ce phénomène est fortement lié au déclin des plans but à atteindre. Il n'est en outre pas rare que, dans un plan but à atteindre, une rente correspondant à un pourcentage de la rente ou du capital retraite escompté (ou acquis) soit versée en cas de décès. Dans un plan charges fixées, par contre, nous ne trouverons en général jamais d'avantage décès exprimé en rente.

L'allongement de l'espérance de vie peut également être envisagé comme une cause de la réorientation vers des plans en capitaux, meilleur marché et moins risqués.

Il semblerait d'après le tableau ci-dessus qu'il y ait $357+7+14 = 378$ plans décès dans lesquels intervient une formule en capital. Ces 378 plans en capitaux sont analysés en détail ci-après. On peut voir d'autre part qu'il y a $8+7+14 = 29$ plans décès qui définissent l'une ou l'autre rente. Une analyse à ce sujet-ci suit également.

✚ Quels sont les types de plans décès octroyant un capital ?

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de toutes les formules possibles. Ces formules sont commentées ci-après.

Formules en capital

Combinaisons d'assurance	222	59%
Remboursement des réserves	65	29%
Max(Remboursement des réserves; capital)	94	42%
Remboursement des réserves + capital	25	11%
Mixte	25	11%
Remboursement des primes	10	5%
Max(Remboursement des primes; capital)	1	0%
Remboursement des primes + capital	2	1%
Capitaux décès purs	156	41%
Multiplicateur du salaire	110	71%
Step rate	16	10%
% capital pension	2	1%
Forfait	7	4%
Combinaison	21	13%
Total	378	100%

Le plus grand groupe est constitué de plans décès octroyant en cas de décès un capital résultant de la combinaison d'assurance garantissant le capital retraite. Ils représentent 59% de tous les capitaux décès.

Quelles sont les combinaisons d'assurance les plus couramment utilisées ?

- CDRR ou Capital Différé avec Remboursement de la Réserve en cas de décès : 83%
 - Il s'agit d'une combinaison d'assurance pouvant être comparée à un carnet d'épargne. Les primes retraite constituent un capital retraite par le biais d'un rendement financier pur (pas de bénéfice de mortalité). En cas de décès, la réserve qui se trouve sur ce carnet d'épargne est versée au(x) bénéficiaire(s).
- Assurance mixte: 11%
 - Dans une assurance mixte, il y a un rapport entre le capital retraite et le capital garanti en cas de décès. Ainsi, on parle d'une mixte 10/10 lorsque le capital décès est égal au capital retraite. Par contre, une mixte 10/20 garantit un capital retraite deux fois plus grand que le capital en cas de décès.
- CDAR ou Capital Différé Avec Remboursement des primes payées en cas de décès : 6%
 - Comme son nom l'indique, les primes déjà payées sont versées au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès. Ces primes sont dans certains cas majorées d'un rendement fixe préalablement



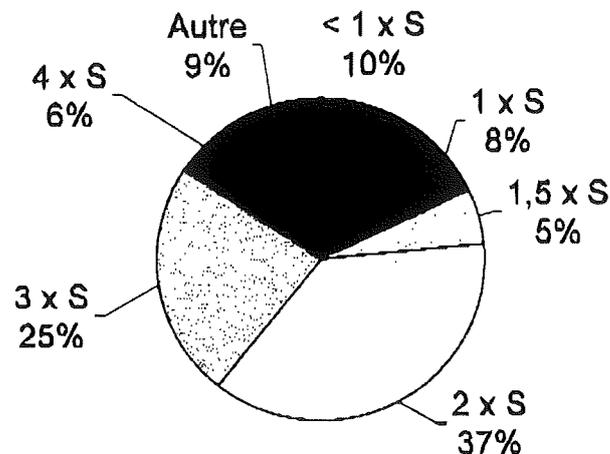
défini (souvent 6%). Notre étude ne comporte qu'un seul plan présentant ce dernier cas de figure.

Dans plusieurs de ces combinaisons d'assurance, il est explicitement stipulé que la réserve ou la somme des primes doit être au moins égale à un certain capital, sans quoi on y ajoute un capital complémentaire.

Il y a par ailleurs les capitaux décès « purs », représentant 41% des plans, garantis la plupart du temps par le biais de primes payées dans le cadre d'une couverture décès temporaire d'un an, ces primes étant versées en complément aux primes relatives au capital retraite. Les formules les plus courantes sont :

- Capital décès équivalent à un multiple du salaire : 72%
 - Ceux-ci octroient un nombre déterminé de fois le salaire en cas de décès. On les retrouve souvent dans des plans charges fixées très simples et dans des plans cafétéria (voir plus loin).
- Les autres formules sont beaucoup plus rares et représentent les 28% restants.

En ce qui concerne les 110 plans définissant un capital décès en un multiple du salaire, nous observons les facteurs suivants :



Nous observons que 37% des plans octroient en moyenne deux fois le salaire en cas de décès. Il est intéressant de constater que bon nombre de ces plans font une distinction en fonction de l'état civil. En raison de l'insécurité juridique suite aux récentes lois relatives à l'anti-discrimination, ce phénomène tend à disparaître (voir également plus loin). Le tableau ci-après permet cependant de visualiser clairement que dans de nombreux plans, un individu isolé perçoit moins qu'un individu marié :

Multiplicateur du salaire

Mariés			Célibataires		
< 1 x S	11	10%	< 1 x S	15	14%
1 x S	9	8%	1 x S	29	27%
1,5 x S	6	5%	1,5 x S	8	7%
2 x S	41	37%	2 x S	29	26%
3 x S	26	25%	3 x S	18	16%
4 x S	7	6%	4 x S	3	3%
Autre	10	9%	Autre	8	7%
Total	110	100%	Total	110	100%

2.3.2. Couverture décès en fonction du nombre d'enfants

La couverture décès classique prévoit en outre, dans 49 plans (13%), une majoration de la garantie décès lorsque le travailleur défunt avait des enfants à charge.

Dans la plupart des cas, cette majoration est versée au conjoint survivant et non directement aux enfants.

Une telle majoration s'exprime (presque) toujours en un pourcentage du salaire de référence, multiplié par le nombre d'enfants (éventuellement limité), comme indiqué dans le tableau suivant :

Capital supplémentaire par enfant		
25% x S	16	20%
50% x S	27	68%
Autre	6	12%
Total	49	100%

2.3.3. Plans cafétaria

Une des tendances les plus marquées de ces dernières années est la forte augmentation du nombre de plans cafétaria. Notre étude ne compte pas moins de 76 plans cafétaria soit 20% des 378 plans retraite.

Un plan cafétaria est un plan de type charges fixées dans lequel l'employeur alloue un certain budget de primes au travailleur, qui choisit ensuite librement la façon d'affecter ce budget : à la retraite, au décès, à l'invalidité, ...

Les primes affectées aux risques sélectionnés par le travailleur sont d'abord prélevées du budget en question. Le solde est ensuite affecté au financement d'un capital retraite.

Le travailleur a de cette manière, périodiquement, l'opportunité de réajuster librement le niveau de ses couvertures en fonction de sa situation familiale ou de son exposition aux risques (emprunts en cours). Ce type de plans cadre parfaitement bien avec l'intense émancipation du travailleur d'aujourd'hui.

Le grand inconvénient de ce type de plans est qu'avec ce libre choix, le travailleur rencontre encore davantage de difficultés pour estimer le montant du capital retraite qu'il percevra au moment de sa pension. Certains assureurs offrent toutefois, via des applications online, la possibilité d'effectuer des estimations de l'impact de choix déterminés.

Il ressort du tableau ci-dessous que tous les plans cafétéria proposent différents choix au niveau du capital décès. Seuls 20% offrent également des possibilités de choix en ce qui concerne une (éventuelle) couverture invalidité. Pour des raisons fiscales, la plupart des plans cafétéria (95%) prévoient également des choix standards. Ce sont ces choix qui seront retenus si l'affilié n'effectue pas lui-même de choix.

Plans cafétéria	76	
<i>Avantages à choisir</i>		
décès	76	100%
Invalidité	15	20%
Prévoit une option standard	72	95%

En ce qui concerne le capital décès, ces plans cafétéria proposent pour la plupart différents multiples du salaire ou différents types d'assurances mixtes. Par ailleurs, on observe souvent aussi un choix de combinaison d'assurance tel qu'un CDRR ou un CDAR. Une minorité propose encore d'autres choix (montants forfaitaires, pas de capital décès, ...). Vous trouverez un aperçu de tout ceci dans le tableau ci-dessous :

Choix de l'avantage décès		
Multiplicateur du salaire	15	26%
Multiplicateur du salaire + CDAE/R	20	34%
Mixtes	3	5%
Mixtes + CDAE/R	12	21%
Autre (Montant fixe / CDSR)	8	14%
Total	58	100%

2.3.4. Rente d'orphelins

Parmi les 386 plans observés, 109 (28%) prévoient une couverture en faveur des orphelins.

Dans le tableau ci-dessous, nous analysons la structure de ces rentes d'orphelins.

- Pourcentage du salaire « pensionnable » : 55%
- Montant fixe : 18%
- Pourcentage de la rente de pension escomptée : 14%
- Pourcentage de la rente de survie escomptée : 10%
- Combinaison de ce qui précède : 3%

En ce qui concerne l'âge maximum auquel la rente d'orphelin est versée, nous observons ce qui suit :

- 25 ans : 21%
- 21 ans : 10%
- Fin des allocations familiales/études : 61%
- Autre : 8%

Par ailleurs, 16% des plans définissent un montant maximum ou un nombre maximum d'enfants.

Il est aussi intéressant de remarquer que dans 56% des plans, la rente d'orphelin est doublée en cas de décès des deux parents ou parfois aussi lorsque le travailleur est célibataire.

2.4. Salaire de référence

La plupart des plans de pension font référence à la rémunération du travailleur pour la détermination des prestations retraite ou décès. Ainsi, dans les plans « charges fixées », la prime est d'ordinaire définie comme un pourcentage du salaire de référence. Les plans « but à atteindre » exprimeront à nouveau le capital retraite en fonction notamment du salaire de référence, tout comme la plupart des couvertures décès.

2.4.1. Composantes du salaire de référence

Les composantes salariales utilisées pour définir le salaire de référence sont diverses et leur choix dépend souvent de la situation spécifique et de la philosophie de l'entreprise. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des différentes composantes salariales prises en compte pour la détermination du salaire de référence pour la retraite, mais également pour le décès.

2.4.2. Couvertures retraite

Parmi les 378 plans de pension complémentaire analysés, 11% (43 plans) définissent l'avantage retraite sur base d'un montant fixe. La majorité, soit 87% (327 plans), définissent l'avantage retraite en fonction d'un salaire de référence. Outre la rémunération de base (12 mois), ce salaire de référence se compose souvent d'un certain nombre de composantes supplémentaires. Ces composantes supplémentaires se retrouvent selon les pourcentages suivants :