

## Imprimerie - cadre

### Actifs salariés du secteur privé

Tableau d'exemples de prise en charge au 01/01/2025 des garanties incapacité / invalidité / décès en vigueur  
(Tous les montants exprimés sont bruts de prélèvements sociaux, sauf indication contraire dans les tableaux.)

#### Profil type retenu

- Salarié à plein temps
- 36 ans, marié, 1 enfant (10 ans)
- Ancienneté professionnelle : 2 ans
- Salaire brut de référence perçu au cours des 12 derniers mois : 58 000 €, soit 4 833 € / mois
- Salaire journalier brut de référence : 158,90 € (14 500 / 91,25)
- Salaire annuel moyen brut des 10 meilleures années d'activité : 58 000 € soit 4 833€ / mois
- Accord de prévoyance conclu par la branche professionnelle

Ce document présente des exemples de prise en charge par l'assurance maladie, et par votre contrat de prévoyance selon le niveau de couverture garanti. Ils ne correspondent pas forcément à votre situation, mais ils vous permettent de comprendre et comparer les tableaux de garantie. Ils ne peuvent se substituer aux documents contractuels qui seuls engagent votre employeur et/ou votre organisme assureur. Pour plus de renseignements consultez la notice d'information de votre contrat.

À noter que les garanties souscrites par l'employeur doivent être au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective si un accord de prévoyance a été conclu par votre branche professionnelle.

Régime obligatoire Sécurité sociale <sup>1</sup>	Régime de prévoyance complémentaire				Total		
Décès							
Capital décès Sécurité sociale <sup>2</sup>	Obligation convention collective (le cas échéant)	Garantie du contrat collectif de prévoyance souscrit par l'employeur <sup>3</sup>				Capital décès Sécurité sociale + capital décès régime de prévoyance	
Montant du capital décès forfaitaire revalorisé chaque année	La convention collective peut prévoir une couverture minimal en matière de décès Exemple convention collective avec socle minimal de garanties : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital décès égal à 325 % du salaire de référence limité à la TA équivalent à 39 mois de salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant du capital décès choisi contractuellement par l'employeur</li> <li>• Montant du capital décès fonction de la situation familiale de l'intéressé au jour du décès</li> <li>• Prestations servies au bénéficiaire du contrat désigné ou défini par clause</li> </ul>					
<b>3 977 €</b>	<b>Capital décès minimal :</b> Capital décès TA égal à 325 % du salaire de référence : <b>153 075 €</b>	<b>Montant du capital décès</b> <b>Exemple 1 :</b> capital décès égal à 475% de la tranche A et 150% de la tranche B du salaire de référence, majoré de 50% par enfant à charge <b>Exemple 2 :</b> capital décès égal à 525% de la tranche A et 200% de la tranche B du salaire de référence, majoré de 50% par enfant à charge				Total exemple 1 3 977 € + 269 075 € = <b>273 052 €</b>	Total exemple 2 3 977€ + 298 075 € = <b>302 052 €</b>
		Capital décès TA égal	475 % du salaire de référence	223 725 €	Capital décès TA égal	525 % du salaire de référence	247 275 €
		Capital décès TB égal	150 % du salaire de référence	16 350 €	Capital décès TB égal	200 % du salaire de référence	21 800 €
		Majoration enfant	50 % du salaire de référence	29 000 €	Majoration enfant	50 % du salaire de référence	29 000 €

Régime obligatoire Sécurité sociale <sup>1</sup>	Régime de prévoyance complémentaire		Total																														
Rente éducation																																	
Sécurité sociale	Obligation convention collective (le cas échéant)	Garantie du contrat collectif de prévoyance souscrit par l'employeur <sup>3</sup>	Rente éducation régime de prévoyance																														
La Sécurité sociale ne prévoit pas de rente éducation en cas de décès du salarié	<p>La convention collective peut prévoir une couverture minimale en matière de rente éducation en cas de décès d'un parent assuré</p> <p>Exemple convention collective avec socle minimal de garanties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jusqu'à leur 12<sup>e</sup> anniversaire, rente annuelle de 4 % du salaire de référence</li> <li>Du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire, rente annuelle de 6 % du salaire de référence</li> <li>Au-delà et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire, rente annuelle de 8 % du salaire de référence, si poursuite d'études</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant de la rente éducation et périodicité de son versement définis contractuellement par l'employeur</li> <li>Conditions d'âges des enfants (possibilité de prévoir des paliers)</li> </ul>																															
<b>0 €</b>	<p><b>Rente annuelle minimale :</b></p> <table border="1"> <tr> <td>4 % du salaire de référence</td> <td>1 884 €</td> <td>par an jusqu'à 12 ans</td> </tr> <tr> <td>6 % du salaire de référence</td> <td>2 826 €</td> <td>par an jusqu'à 18 ans</td> </tr> <tr> <td>8 % du salaire de référence</td> <td>3 768 €</td> <td>par an jusqu'à 26 ans si poursuite d'études</td> </tr> </table>	4 % du salaire de référence	1 884 €	par an jusqu'à 12 ans	6 % du salaire de référence	2 826 €	par an jusqu'à 18 ans	8 % du salaire de référence	3 768 €	par an jusqu'à 26 ans si poursuite d'études	<p><b>Montant de la rente éducation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jusqu'à leur 12<sup>e</sup> anniversaire, rente annuelle de 4 % du salaire de référence, limité à la TB</li> <li>Du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire, rente annuelle de 6 % du salaire de référence, limité à la TB</li> <li>Au-delà et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire, rente annuelle de 8 % du salaire de référence (si poursuite d'études), limité à la TB</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td><b>Rente annuelle :</b></td> <td>4 % du salaire de référence</td> <td>2 320 €</td> <td>par enfant jusqu'à 12 ans</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6 % du salaire de référence</td> <td>3 480 €</td> <td>par enfant jusqu'à 18 ans</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8 % du salaire de référence</td> <td>4 640 €</td> <td>par enfant jusqu'à 26 ans si poursuite d'études</td> </tr> </table>	<b>Rente annuelle :</b>	4 % du salaire de référence	2 320 €	par enfant jusqu'à 12 ans		6 % du salaire de référence	3 480 €	par enfant jusqu'à 18 ans		8 % du salaire de référence	4 640 €	par enfant jusqu'à 26 ans si poursuite d'études	<p><b>Total par enfant - exemple</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Rente annuelle par enfant :</b></td> <td>2 320 €</td> <td>par enfant jusqu'à 12 ans</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3 480 €</td> <td>par enfant jusqu'à 18 ans</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4 640 €</td> <td>par enfant jusqu'à 26 ans si poursuite d'études</td> </tr> </table>	<b>Rente annuelle par enfant :</b>	2 320 €	par enfant jusqu'à 12 ans		3 480 €	par enfant jusqu'à 18 ans		4 640 €	par enfant jusqu'à 26 ans si poursuite d'études
4 % du salaire de référence	1 884 €	par an jusqu'à 12 ans																															
6 % du salaire de référence	2 826 €	par an jusqu'à 18 ans																															
8 % du salaire de référence	3 768 €	par an jusqu'à 26 ans si poursuite d'études																															
<b>Rente annuelle :</b>	4 % du salaire de référence	2 320 €	par enfant jusqu'à 12 ans																														
	6 % du salaire de référence	3 480 €	par enfant jusqu'à 18 ans																														
	8 % du salaire de référence	4 640 €	par enfant jusqu'à 26 ans si poursuite d'études																														
<b>Rente annuelle par enfant :</b>	2 320 €	par enfant jusqu'à 12 ans																															
	3 480 €	par enfant jusqu'à 18 ans																															
	4 640 €	par enfant jusqu'à 26 ans si poursuite d'études																															

Frais d'obsèques							
Sécurité sociale	Obligation convention collective (le cas échéant)	Garantie du contrat collectif de prévoyance souscrit par l'employeur <sup>3</sup>	Frais d'obsèques régime de prévoyance				
La Sécurité sociale ne prévoit pas de remboursement de frais d'obsèques en cas de décès du salarié	La convention peut prévoir un montant forfaitaire destiné au financement des obsèques du salarié ou de ses ayants droits	Montant défini contractuellement par l'employeur					
<b>0 €</b>	Pas de garantie frais d'obsèques	<p><b>Montant frais d'obsèques</b></p> <p><b>Exemple :</b> allocation frais d'obsèques égale à 100% du PMSS <sup>4</sup></p> <table border="1"> <tr> <td>100 % du PMSS</td> <td>3 925 €</td> </tr> </table>	100 % du PMSS	3 925 €	<p><b>Total exemple</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Allocation frais d'obsèques</td> <td>3 925 €</td> </tr> </table>	Allocation frais d'obsèques	3 925 €
100 % du PMSS	3 925 €						
Allocation frais d'obsèques	3 925 €						



## Notes

---

1. Ces montants sont spécifiques aux affiliés à la Sécurité sociale. Les prestations peuvent différer pour des affiliés à des régimes obligatoires autres, tels que la MSA.
2. Versements par l'assurance maladie obligatoire soumis à conditions.
3. Ces garanties sont accordées sous réserve des limitations et exclusions de garanties (ex : pratique d'un sport extrême), définies au contrat souscrit par l'employeur.
4. PMSS (plafond mensuel de la Sécurité sociale) au 01/01/2025 : 3 925 €
5. Un accident du travail ou une maladie professionnelle enclenchent un processus d'inemnisation différent de la part de la Sécurité sociale.
6. PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale) au 01/01/2025 = 47 100 €.
7. CAT 1 : invalides capables d'exercer une activité rémunérée; CAT 2 : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque; CAT 3 : invalides absolument incapables d'exercer une profession et se trouvant en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (majoration pour tierce personne revalorisée chaque année).
8. Conditions requises pour versement de la rente invalidité par l'organisme assureur : reconnaissance de l'état d'invalidité par la Sécurité sociale.
9. Les décisions de l'organisme assureur peuvent différer de celles de la Sécurité sociale.
10. Salaire journalier de base : total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.
11. Il existe des exceptions au délai de carence (ex : arrêt de travail dû à une affection de longue durée).
12. L'obligation légale de l'employeur peut être assurée dans certains cas par un organisme assureur.
13. Conditions définies dans le Code du travail (ex : ancienneté du salarié).