

PREVOYANCE / DECES

1. Versement des appointements ou indemnités maladie

En cas de décès d'un membre du personnel par maladie ou accident, les appointements ou indemnités maladie du mois en cours sont payés aux ayants droit dans les conditions suivantes :

- a) si l'intéressé décède en période d'activité (qu'il ait ou non épuisé antérieurement la durée d'indemnisation maladie), mensualité complète pour le mois en cours calculée en fonction de l'horaire affiché du secteur de l'intéressé
- b) si l'intéressé décède durant un arrêt pour maladie, indemnité correspondant au montant garanti qu'il aurait pu percevoir pour le mois en cours en application des dispositions de cet accord relatives à l'indemnisation de la maladie

2. Allocation décès

Une allocation instituée par le règlement particulier établi le 24 novembre 1950 est, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, versée aux ayants droit d'un membre du personnel décédé qui, au moment du décès, remplissait les conditions suivantes :

- faire effectivement partie du personnel
- avoir une ancienneté « avantages Régie » de 3 ans au moins ne comportant pas plus d'une année d'absence pour maladie ou accident du travail

Aucune durée minimum d'ancienneté n'est exigée en cas de décès consécutif à un accident de travail survenu chez Renault.

Par dérogation, il sera versé 50% de l'allocation à tout membre du personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'occasion du décès de son conjoint ne travaillant pas.

Le montant de l'allocation décès est de 3303 Euro +10% par enfant à charge.

Il sera revalorisé par rapport aux salaires et appointements, lors de chaque augmentation générale.

3. Capital décès

En cas de décès ou d'invalidité du 3^{ème} groupe avant 60 ans, reconnue comme telle par la Sécurité sociale, d'un membre du personnel, sont garanties, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, un capital décès et, éventuellement, une rente éducation pour les enfants à charge du défunt.

Le montant du capital décès est fonction de la situation de famille du membre du personnel décédé :

- célibataire : versement aux ayants droit d'un capital égal à 135% du salaire brut annuel
- marié : versement aux ayants droit d'un capital égal à 205% du salaire brut annuel

- personne à charge : versement d'un capital supplémentaire de 50% du salaire brut annuel par personne à charge.

En cas de décès, ou d'incapacité égale ou supérieure à 66%, telle que fixée par la Sécurité sociale, consécutifs à un accident de travail, de trajet, ou à un accident survenu en vie professionnelle ou en vie privée au cours d'une mission pour le compte de l'entreprise, un capital complémentaire égal à 2 années et demie de salaire brut annuel est versé dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur.

4. Rente éducation

Quelle que soit la cause du décès, une rente éducation est versée pour chaque enfant à la charge du défunt, jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant, ou jusqu'à son 25^{ème} anniversaire s'il poursuit des études.

Cette rente est égale à un certain pourcentage du salaire brut annuel du défunt :

- 10% si l'enfant est âgé de 10 ans au plus
- 12% si l'enfant est âgé de 1 à 17 ans
- 15% si l'enfant est âgé de 18 ans ou plus

Le salaire pris en considération pour déterminer le montant initial de la rente ne peut être inférieur à un salaire plancher fixé à 25.129 Euro revalorisé à chaque augmentation générale de salaire.

Le montant de la rente est revalorisé en fonction de l'augmentation du point A.G.I.R.C.

5. Assurance collective

Le personnel de Renault en France est également couvert par une assurance complémentaire collective. Celle-ci garantit aux ayants droit du personnel, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, le montant des capitaux décès complémentaires ci après :

- 100% du salaire brut annuel en cas de décès par maladie
- 200% du salaire brut annuel en cas de décès par accident en vie privée

La cotisation ne peut dépasser 0,35% du montant des rémunérations. Elle est répartie à raison de 60% à la charge de l'entreprise et 40% à la charge du salarié. Le prélèvement est effectué mensuellement sur le bulletin de paie.

SOURCES

- Accord Couverture sociale