

## CONTRAT À OPTIONS

---

L'objectif de ce type de contrat est de proposer aux salariés de choisir un bloc de garanties et de niveaux de couverture parmi plusieurs.

En matière de prévoyance "lourde", (exemple : couverture des risques décès et arrêt de travail), il est ainsi possible de prévoir une option privilégiant le versement d'un capital en cas de décès, une seconde option privilégiant le versement d'une rente de conjoint et une troisième mettant l'accent sur le versement d'une rente éducation pour les enfants.

### **Exemple**

*Si nous reprenons le cas du régime traditionnel précédemment étudié, on peut créer 4 options en matière de garantie décès à partir de ce régime.*

***On suppose que les garanties en cas d'arrêt de travail ne sont pas modifiées et demeurent identiques pour les quatre options.***

OPTION CAPITAL	OPTION CAPITAL RÉDUIT ET RENTE ÉDUCATION
<p><b>Décès ou invalidité 3<sup>e</sup> catégorie du salarié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Célibataire, veuf, divorcé sans enfant 260 %</li> <li>■ Marié sans enfant 320 %</li> <li>■ Assuré avec un enfant 380 %</li> <li>■ Majoration par enfant supplémentaire 60 %</li> </ul> <p><b>Décès simultané ou postérieur du conjoint</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capital supplémentaire égal au capital décès initialement versé.</li> </ul>	<p><b>Décès ou invalidité 3<sup>e</sup> catégorie du salarié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Célibataire, veuf, divorcé sans enfant 260 %</li> <li>■ Marié sans enfant 320 %</li> <li>■ Assuré avec un enfant 320 %</li> <li>■ Majoration par enfant supplémentaire 60 %</li> </ul> <p><b>Versement d'une rente éducation pour tout enfant à charge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rente de 5,20 % du salaire.</li> </ul> <p><b>Décès simultané ou postérieur du conjoint</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capital supplémentaire égal au capital décès initialement versé.</li> </ul>
OU	
OPTION CAPITAL RÉDUIT ET RENTE DE CONJOINT SURVIVANT	OPTION CAPITAL RÉDUIT ET CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL
<p><b>Décès ou invalidité 3<sup>e</sup> catégorie du salarié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Célibataire, veuf, divorcé sans enfant 260 %</li> <li>■ Marié sans enfant 200 %</li> <li>■ Célibataire avec un enfant 380 %</li> <li>■ Marié avec un enfant 380 %</li> </ul> <p><b>Versement d'une rente viagère de conjoint égale à</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rente de 4,60 % du salaire annuel brut.</li> </ul> <p><b>Décès simultané ou postérieur du conjoint</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capital supplémentaire égal au capital décès initialement versé.</li> </ul>	<p><b>Décès ou invalidité 3<sup>e</sup> catégorie du salarié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Célibataire, veuf, divorcé sans enfant 260 %</li> <li>■ Marié sans enfant 260 %</li> <li>■ Assuré avec un enfant 320 %</li> <li>■ Majoration par enfant supplémentaire 60 %</li> </ul> <p><b>Décès et invalidité accidentels du salarié</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Versement d'un capital supplémentaire de 140 % du salaire annuel brut.</li> </ul> <p><b>Décès simultané ou postérieur du conjoint</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capital supplémentaire égal au capital décès initialement versé.</li> </ul>

Chaque option représente un "bloc" de garanties, qui doit être choisi sans modifications possibles.

Le choix de l'option est fait au moment de l'adhésion.

Les changements d'options sont, en général, autorisés en cas de modification de la situation de famille du salarié (mariage, naissance d'un enfant, ...).

Ils peuvent, également, être autorisés à des périodicités régulières.

### Exemple

Tous les deux ou trois ans.

Ce type de régime présente l'avantage pour le salarié de lui permettre de choisir le type de garantie le mieux adapté à sa situation de famille.

**Exemple**

Le salarié, dont le conjoint ne travaille pas, aura sans doute tout intérêt à choisir l'option 3 (rente de conjoint survivant) de façon à assurer le versement régulier d'un revenu à son conjoint, en cas de décès.

Ce type de contrat se rencontre de plus en plus fréquemment dans la plupart des moyennes et grandes entreprises. Son coût est un peu plus élevé que celui d'un régime traditionnel, car il suppose l'interrogation des salariés et la gestion, par l'organisme assureur, des choix effectués par chacun.

Le surcoût peut être estimé en moyenne à 1 %.

