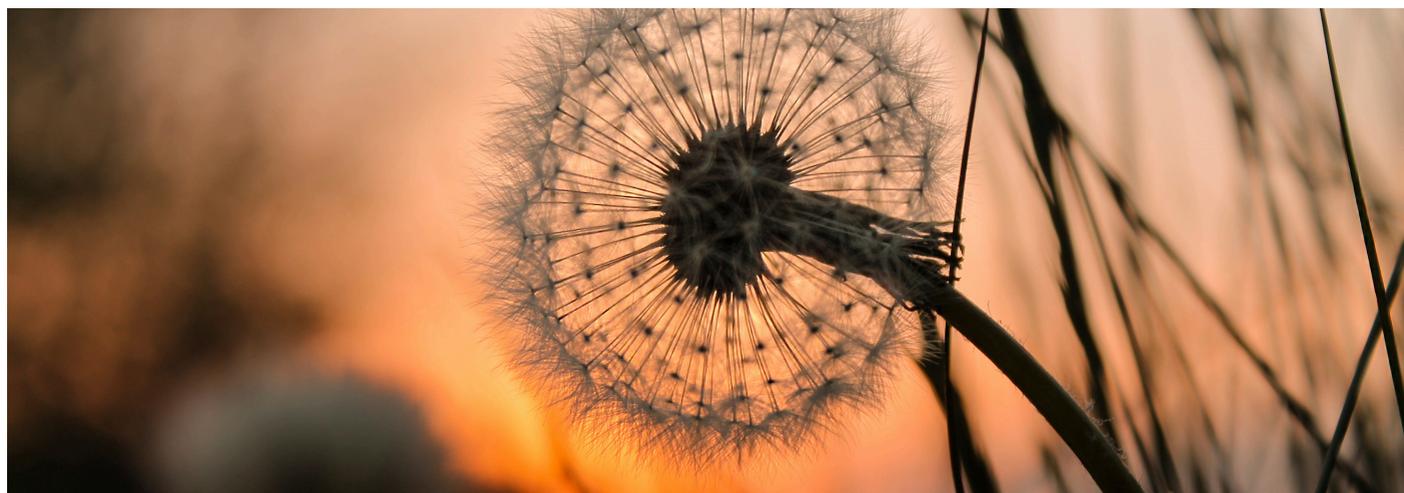


DEUIL : DÉMARCHES LÉGISLATIVES ET ADMINISTRATIVES

FICHE PRATIQUE



Les personnes qui perdent un proche se retrouvent souvent confrontées à la nécessité de devoir accomplir de nombreuses démarches auprès de différentes administrations.

Interrogés en 2010 dans le cadre du baromètre de la complexité administrative, 30 % jugeaient particulièrement complexes les démarches à effectuer dans ces situations douloureuses, à raison notamment du nombre de documents et de pièces justificatives à fournir, de la longueur des délais de traitement des demandes et de la difficulté à identifier les bons interlocuteurs.

Depuis, le Gouvernement a mis en place sur le site [service-public.fr](https://www.service-public.fr) un outil permettant à chacun de connaître les principales démarches et la marche à suivre pour les accomplir. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16507>)

En 2016, le taux de complexité ressentie pour les démarches liées au décès d'un proche était descendu à 21%.

Dans ces moments difficiles, l'**accompagnement humain** reste privilégié pour l'accomplissement de ces démarches indispensables.

Les droits du salarié

EST-IL NÉCESSAIRE DE CONTACTER UN NOTAIRE ?

L'intervention du notaire est obligatoire (à contacter dans les 30 jours du décès) dès lors que le patrimoine du défunt :

- Dépasse 5 000 €,
- Comporte un ou plusieurs biens immobiliers,
- Qu'il existe un testament,
- Ou une donation entre époux.

A noter que la déclaration de la succession au centre des impôts est obligatoire au-delà de **50 000 € en ligne directe** et **3 000 € dans les autres cas**.

Concernant l'existence d'un testament ou d'une donation entre époux, il est à noter que **le notaire est le seul habilité à pouvoir interroger le FCDDV** (Fichier Central Des Dernières Volontés). Des frais seront à payer qui correspondent à l'ensemble des sommes versées au notaire au titre des prestations qu'il réalise :

- **Des tarifs réglementés** (ou émoluments) qui s'appliquent à la rémunération du notaire. Ils varient en fonction du type d'actes effectués par le notaire, mais étant réglementés, leur montant est identique quel que soit le notaire choisi.
- **Des tarifs non réglementés** (honoraires par exemple) variables en fonction des prestations.

En dehors des obligations citées ci-dessus, la présence d'un notaire n'est pas obligatoire. Un héritier a la possibilité de procéder à l'ouverture de la succession du défunt sans y avoir recours. Il doit toutefois s'assurer qu'il n'existe pas d'autres héritiers ni de créanciers. Il convient aussi de bien se renseigner pour procéder à toutes les démarches de succession indispensables.

D'après notre expérience au sein des entreprises auprès desquelles nous intervenons, les services RH / Paye préfèrent - et souvent exigent - dans leurs pratiques de verser le solde de tout compte auprès d'un notaire, ainsi que l'intéressement au titre de l'année en cours, éléments qui doivent entrer dans la succession...

S'il n'y a pas d'ouverture de succession, le notaire pourra établir un « **acte de notoriété** ». Cet acte constitue un moyen de preuve de la qualité juridique des héritiers présomptifs vis-à-vis des tiers et permet aux héritiers d'accomplir les démarches (déblocage de comptes bancaires, vente du véhicule du défunt...).

Plusieurs dispositifs d'aides sont mis en place pour soutenir les proches endeuillés, notamment sur un aspect humain et financier, en voici une brève présentation :

LA PENSION DE REVERSION

La pension de réversion représente une partie des retraites dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé ; elle est accordée au conjoint. Celui-ci doit être âgé d'au moins 55 ans, avoir été marié avec le défunt sans limitation de durée d'années d'union, et ses ressources ne doivent pas dépasser 23 441,60 € par an pour une personne seule (37 506,56 € pour un couple) concernant la réversion au titre du régime de base. Ce plafond de ressource n'existe pas au niveau du régime complémentaire.

La pension de réversion du régime de base correspond à **54 %** des droits que percevait ou qu'aurait pu percevoir le conjoint décédé. En 2024, elle est plafonnée à 1043,28 € par mois. Son montant minimum est de 324,79 € lorsque le défunt totalisait au moins 60 trimestres d'assurance (réduction proportionnelle en cas de durée de cotisation moindre).

Une **majoration forfaitaire pour charge d'enfant** (maximum de 110,16 € par enfant) peut être versée dès lors que l'intéressé n'est pas titulaire d'une retraite personnelle. Une majoration pour enfants (10 % du montant de la pension de réversion) est accordée aux personnes qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants.

En ce qui concerne la retraite complémentaire, le taux de la pension de réversion est de 60 % des droits acquis.

FISCALITÉ ET ASSURANCE VIE

La liquidation de la succession est soumise à des dispositifs particuliers d'abattements. Pour plus de précisions, RDV sur : <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/droits-succession-simulateur>

En cas de décès du bénéficiaire d'une **assurance vie**, les primes perçues sur un contrat d'assurance-vie peuvent être soumises :

- **Aux droits de succession** : sont imposables aux droits de succession les primes versées après 70 ans et supérieures à 30 500 € (contrats souscrits après le 20 novembre 1991). Pour apprécier ce seuil de 30 500 €, l'ensemble des contrats souscrits sur la tête d'un même assuré doivent être pris en compte.
- **Les primes qui ne sont pas soumises aux droits de succession font l'objet d'un prélèvement de 20% sur la part recueillie par le bénéficiaire qui est supérieure à 152 500 €** (abattement apprécié par bénéficiaire, pour l'ensemble des contrats souscrits sur la tête d'un même assuré).

Ce prélèvement de 20 % est effectué directement par l'établissement financier. **Le conjoint survivant et le partenaire lié au défunt par un PACS sont exonérés de ce prélèvement de 20 %**, comme pour les droits de succession lorsque le décès est survenu **après le 22 août 2007**. Ce prélèvement de 20 % n'est pas dû lorsqu'à la date de souscription du contrat, le souscripteur a son domicile fiscal hors de France. Les contrats d'assurance-vie peuvent faire l'objet d'une déclaration partielle de succession formulaire n° 2705-A qui permettra à l'établissement financier de débloquer les sommes vers le bénéficiaire.

CAPITAL DÉCÈS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le capital décès est une indemnité qui garantit le versement d'un capital au conjoint ou aux ayants droit d'un salarié décédé, sous certaines conditions. Son montant est forfaitaire. Les ayants droit doivent en faire la demande à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont dépendait le défunt au moment du décès. Certaines assurances souscrites à titre personnel et certaines mutuelles peuvent garantir le versement d'un capital exceptionnel. Penser à se renseigner.

ALLOCATION ORPHELIN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE LA PRÉVOYANCE

Le régime général, tout comme le régime de la fonction publique proposent une prestation sociale aux enfants d'un assuré décédé : la pension d'orphelin. Elle est versée aux enfants jusqu'à un certain âge. Les deux parents doivent être décédés. Cette pension d'orphelin représente une fraction de la pension de retraite que percevait ou aurait dû percevoir l'assuré décédé. La pension d'orphelin est versée à la personne qui représente l'orphelin. D'autres régimes de Sécurité sociale (AGIRC-ARRCO, MSA, certaines caisses des professions libérales, IRCANTEC...) proposent également des prestations sociales pour les orphelins.

ALLOCATION VEUVAGE

L'allocation veuvage est une **somme d'argent attribuée par la CNAV (Assurance retraite) ou la CARSAT à l'époux(se) d'un(e) salarié(e) ayant moins de 55 ans.** L'allocation veuvage est accordée de façon temporaire. Le montant net de l'allocation veuvage est de 697,82 € par mois. Le montant peut être réduit en fonction des ressources.

ALLOCATIONS VERSÉES PAR LA CAF

Allocation de Soutien Familial :

Dans le cas du décès d'un des deux parents, le parent resté seul avec au moins un enfant à charge a droit à l'Allocation de Soutien Familial. Cette dernière est versée quel que soit le montant des ressources. Il faut que l'enfant s'il est âgé de moins de 16 ans, soit scolarisé ou s'il est âgé de moins de 20 ans, soit sans activité, ou étudiant, apprenti, ou handicapé, et que ses revenus, s'il en a soient inférieurs à 55 % du SMIC.

Pour connaître son montant, il faut distinguer 2 cas de figure :

- Le ou les enfants sont pris en charge par un seul de ses parents, le montant sera alors de 187,24 euros par enfant,
- Le ou les enfants sont privés de leurs 2 parents, le montant est alors de 249,59 euros par enfant.

L'ASF est versée le 1er jour du mois qui suit l'évènement qui donne droit à cette allocation.

Aide aux Familles Endeuillées :

La CAF peut aider à trouver un nouvel équilibre familial qui tient compte de la situation de deuil, et à rechercher un soutien financier. L'organisme doit être informé du décès **dans les 6 mois maximum**. Elle peut verser, sous certaines conditions, une **aide financière non remboursable d'un montant fixe de 1 000 €**. L'aide est versée à la personne physique ou morale assumant la charge effective du ou des enfants du parent décédé. En cas de décès d'enfant, l'aide est versée au(x) parent(s) ou recueillant(s) qui assumaient la charge effective de l'enfant. L'aide financière est versée en une seule fois dès que le décès est enregistré.

Les démarches à effectuer au sein de l'entreprise

Les entreprises prennent également des dispositions pour protéger leurs collaborateurs et leurs familles des conséquences du décès du salarié ou d'un membre proche de sa famille. **L'accompagnement de la personne endeuillée ou de la famille du conjoint se fait en partenariat entre le service RH / Paye et le service social de l'entreprise.**

CODE DU TRAVAIL / ACCORD ENTREPRISE / CONVENTION COLLECTIVE

Le Code du travail (article L3142-1) accorde aux salariés des congés exceptionnels pour faire face à certains événements familiaux, notamment en cas de décès. Ce congé est accordé à tous les salariés qui perdent un membre de leur famille. Sa durée dépend du lien de parenté avec le défunt. Le **congé pour décès est une autorisation d'absence et vise à aider les employés à faire face aux charges effectives, émotionnelles et organisationnelles, liées au décès d'une personne de la famille.**

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, y compris en période d'essai, et quel que soit le type de contrat de travail (CDD, CDI, intérim, stagiaire), peuvent y prétendre.

En vertu de l'article L3142-1 du Code du travail, un salarié peut demander un congé exceptionnel en cas de décès :

- **d'un de ses enfants - âgé de + de 25 ans est de 12 jours ouvrables, à 14 jours en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans. Si l'enfant a moins de 25 ans, le salarié bénéficie d'un congé supplémentaire de deuil de huit jours, qui peut être fractionné à raison de deux périodes maximum pour les salariés.**
- **de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin - 3 jours**
- **de son père, sa mère - 3 jours**
- **du père ou de la mère de son conjoint, partenaire ou concubin - 3 jours**
- **de son frère ou de sa sœur - 3 jours**

Les grands-parents ne figurent pas dans cette liste, ni les oncles et tantes. Dans ce cas, le salarié peut poser un jour de congé annuel ou un RTT.

Le salarié en deuil doit effectuer sa demande de congé pour décès auprès de son employeur soit par écrit soit verbalement. La demande doit comporter les dates du congé souhaitées par le salarié. **Il est conseillé d'effectuer cette demande par écrit afin de conserver un justificatif. L'employeur ne peut pas refuser une demande de congé pour décès, mais peut demander que lui soit fourni un justificatif du décès tel qu'une copie de l'acte de décès.** Le droit à un congé en cas de décès doit être pris au moment où l'événement a lieu et dans une période raisonnable. Il n'est toutefois pas nécessaire que les jours de congé couvrent le jour exact des obsèques dès lors que cela concerne globalement la même période. Les jours de congés pour décès sont rémunérés comme du temps de travail effectif. Les indemnités des jours de congé sont prises en charge en partie par l'Assurance maladie (Sécurité sociale). Aucun délai de carence n'est à prévoir.

Tout comme les congés annuels, les congés pour décès sont comptabilisés en jours ouvrables sur la fiche de paie, à partir du premier jour où le salarié aurait dû travailler.

PEE

Lors du décès du titulaire du compte, **la demande de déblocage est obligatoire et doit être faite par le notaire chargé de la succession à l'aide d'un acte de notoriété et d'un acte de décès**. Les sommes débloquées entreront dans la succession. L'entreprise n'intervient pas dans la démarche.

Si le décès est celui du conjoint ou de la personne liée par un PACS du salarié titulaire du compte, la demande de déblocage n'est pas obligatoire. Cela constitue cependant une des conditions possibles d'un déblocage anticipé sans fiscalité.

MAINTIEN DES DROITS À LA MUTUELLE (PORTABILITÉ)

L'article 4 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit le **maintien des garanties complémentaires santé collectives et obligatoires en vigueur chez le dernier employeur en cas de licenciement ou de départ à la retraite, mais également en cas de décès** d'un salarié pour ses ayants droit (pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès).

L'entreprise prévient les services de la mutuelle du décès du salarié.

PRÉVOYANCE – AU PLUS TÔT APRÈS LE DÉCÈS

Au sein des entreprises, la prévoyance obligatoire permet de protéger les salariés et leur famille face à certains aléas de la vie. Décès, accident, maladie... En cas de survenue de l'un de ces événements, une rente ou un capital peut être versé aux ayants-droits du bénéficiaire, en plus des prestations versées par la Sécurité sociale. Dans le cadre d'un décès, les prestations classiques proposées à la souscription sont le **capital décès** et la **rente éducation** pour les enfants encore à charge.

Le salarié peut choisir de « combiner » ces deux prestations suivant les différents choix proposés. Le montant du capital décès diffère selon l'option choisie par le collaborateur.

Il peut s'agir d'un **pourcentage du salaire annuel** ou d'un **montant forfaitaire**, auquel peuvent s'ajouter des majorations en cas de décès du à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et selon le nombre d'enfants à charge. Les sommes seront versées directement auprès de la ou des personnes désignées comme bénéficiaires.

Il est donc important d'avoir les garanties prévoyance prévues au contrat de votre entreprise qui peuvent différer d'une entreprise à l'autre.

Le montant du capital décès n'entre pas dans la succession chez le notaire et n'est pas imposable.

En complément des garanties de base, les familles des salariés peuvent être couvertes par des garanties collectives supplémentaires. Certains contrats prévoient outre le capital décès, une rente conjoint, et/ou une rente éducation, et/ou une rente de conjoint invalide, et/ou une rente aux orphelins.

Concernant le ou les bénéficiaires du capital décès, le salarié peut choisir de les désigner suivant la dévolution légale, ou il peut choisir toute personne qu'il désire voir percevoir ces sommes. Il les aura alors nommément désignées lors de la souscription du contrat via l'entreprise.

Attention cependant car si la situation familiale évolue, il faut penser à revoir parfois la clause bénéficiaire.

Le montant du capital décès diffère selon l'option choisie par la personne.

NB : L'employeur du conjoint de la personne décédée peut demander si il existe un capital décès conjoint.



En cas de doute, n'hésitez pas à demander conseil à l'assistant.e de service social de l'entreprise !