

# CONDITIONS GENERALES

PREVOYANCE - Régime conventionnel

**CG-PREV C ETT 01-2025**

## ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Salariés intérimaires CADRES

relevant des articles 2.1 et 2.2

de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres



## **1ÈRE PARTIE-DISPOSITIONS GENERALES ..... 3**

Article 1 – Objet .....	3
Article 2 – Cadre juridique.....	3
Article 3 – Engagement juridique .....	3
Article 4 – Fondement – Effet – Durée – Renouvellement de l’Adhésion .....	5
Article 5 – Salariés intérimaires affiliés.....	5
Article 6 – Ouverture des garanties, portabilité des droits et cessation des garanties .....	6
Article 7 – Base des cotisations.....	9
Article 8 – Recouvrement des cotisations .....	9
Article 9 – Non-paiement des cotisations.....	9
Article 10 – Déclaration sociale nominative et ajustement annuel des cotisations .....	10
Article 11 – Assiette des prestations.....	10
Article 12 – Revalorisation des prestations .....	11
Article 13 – Déclaration des sinistres – Déchéances.....	12
Article 14 – Maintien des garanties et des prestations.....	12
Article 15 – Exclusions .....	13
Article 16 – Modification des garanties .....	14
Article 17 – Contrôle .....	14
Article 18 – Prescription .....	15
Article 19 – Election de domicile .....	15
Article 20 – Mobilité à l’étranger des salariés intérimaires affiliés .....	15
Article 21 – Recours contre tiers responsable.....	16
Article 22 – Contrôle des co-assureurs .....	16
Article 23 – Fausse déclaration .....	16
Article 24 – Réclamation – Règlement des litiges.....	16
Article 25 – Informatique et libertés / données personnelles .....	17
Article 26 – Loi Eckert.....	18
Article 27 – Réserves .....	18

## **2ÈME PARTIE-DISPOSITIONS SPECIFIQUES ..... 19**

### **TITRE I : GARANTIE DECES ..... 19**

Article 1 – Objet de la garantie .....	19
Article 2 – Définitions et montant.....	19
Article 3 – Majoration pour charges de famille.....	20
Article 4 – Définition des bénéficiaires.....	21

### **TITRE II : RENTE D'EDUCATION ..... 22**

Article 1 – Objet de la garantie .....	22
Article 2 – Enfants bénéficiaires .....	22
Article 3 – Définition et montant des prestations .....	22
Article 4 – Modalités de règlement .....	23

### **TITRE III : INCAPACITE DE TRAVAIL, INVALIDITE ET INCAPACITE PERMANENTE..... 23**

Article 1 – Objet de la garantie .....	23
Article 2 – Incapacité temporaire de travail résultant d’une incapacité de travail vie privée ou d’un accident de trajet.....	23
Article 3 – Invalidité permanente .....	24
Article 4 – Dispositions applicables en cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle .....	25
Article 5 – Dispositions communes aux prestations prévues en cas d’arrêts de travail.....	26

### **TITRE IV : GARANTIES DIVERSES ..... 29**

Article 1 – Congé de maternité ou d’adoption.....	29
Article 2 – Allocation forfaitaire pour garde d’enfant.....	29

# 1ère PARTIE – DISPOSITIONS GENERALES

## ARTICLE 1 – OBJET

Les dispositions des présentes conditions générales (CG-PREV C ETT 01-25) déterminent les conditions dans lesquelles les organismes assureurs recommandés, régis par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, ci-après cités et dénommés « les co-assureurs », assurent des garanties en cas de décès, d'incapacité de travail temporaire ou permanente et d'invalidité aux salariés intérimaires affiliés, relevant de la catégorie des salariés intérimaires cadres, c'est-à-dire relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII), ci-après dénommés « salariés intérimaires affiliés », de l'Entreprise adhérente (entreprise de travail temporaire ou entreprise de travail temporaire d'insertion relevant du champ d'application de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires cadres, ci-après dénommée « l'Entreprise »).

Les organismes assureurs recommandés sont :

- APICIL Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale, située au 51 boulevard Marius Vivier Merle - 69003 Lyon.
- KLESIA Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale, située au 4 rue Georges Picquart - 75017 Paris.

L'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale située au 17 rue de Marignan - 75008 Paris, assureur de la rente éducation, représentée par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance.

La gestion des prestations est déléguée à la société PRIMA SA (membre du Groupe AG2R La Mondiale) Société anonyme d'assurances régie par le code des assurances, au capital de 30.489.803,45 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro B 333 193 795 et dont le siège social est situé 37 boulevard Brune - 75014 Paris.

## ARTICLE 2 – CADRE JURIDIQUE

Toutes les dispositions retenues pour la mise en œuvre et la cessation des garanties assurées par les co-assureurs, sont régies par le livre IX du Code de la Sécurité sociale ainsi que par leurs statuts et les présentes conditions générales.

## ARTICLE 3 – ENGAGEMENT JURIDIQUE

### 3-1 Engagement de l'Entreprise

L'Entreprise s'engage à fournir pour la souscription du contrat :

- La demande d'adhésion fourni par les co-assureurs ;
- Un RIB pour le versement des prestations,
- La garantie financière : l'entreprise doit justifier, lors de son adhésion, puis chaque année, de la garantie financière obligatoire des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion, au sens des articles L. 1251-49 et suivants du Code du Travail et de leurs textes d'application.

A défaut, elle n'a pas la qualité d'entrepreneur de travail temporaire, au sens de l'accord du 16 novembre 2018 et ne peut adhérer ou continuer à adhérer à la présente convention.

- La liste de l'ensemble du personnel concerné par les garanties souscrites comprenant notamment le nom et le prénom, la date de naissance, la situation de famille, le salaire annuel et l'adresse. Ces informations peuvent être transmises automatiquement dans le cadre des déclarations via la DSN,
- La liste du personnel en incapacité ou invalidité, indemnisé ou non au titre de l'assurance maladie obligatoire, ainsi que les salariés intérimaires affiliés en mi-temps thérapeutique afin que l'Institution évalue les conséquences de la prise en charge des états pathologiques antérieurs à l'adhésion ;
- La liste des anciens intérimaires bénéficiant du maintien des garanties au titre de la portabilité des droits prévue par l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, ainsi que la date du terme de ce maintien pour chacun des anciens intérimaires.

### **3-2 Contrat**

Le contrat de l'Entreprise comprend la demande d'adhésion (DA) signée par l'entreprise, les conditions générales (CG) et les conditions particulières (CP).

En cas de contradiction entre les dispositions des conditions générales et celles des conditions particulières, ces dernières l'emportent.

Les conditions particulières indiquent notamment :

- la date d'effet du contrat,
- la définition des catégories de personnel ou groupes de personnes visés par le contrat,
- la nature des garanties souscrites,
- les montants ou bases de calcul des prestations correspondantes,
- les conditions de l'entrée en vigueur et la durée des garanties souscrites,
- les taux et assiettes de cotisation qui s'y rapportent.

Le contrat exprime l'intégralité de l'accord entre l'Entreprise et les co-assureurs. Il prévaut sur toutes propositions ou accords antérieurs, ainsi que sur tous documents échangés entre les parties se rapportant à l'objet du contrat.

Les garanties s'appliquent à partir de la date d'effet stipulée dans les conditions particulières.

### **3-3 Notice d'information**

Les co-assureurs remettent à l'Entreprise une notice d'information relative à son contrat, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

L'Entreprise est tenue de remettre cette notice à chaque salarié intérimaire affilié.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés intérimaires affiliés, l'Entreprise est également tenue d'informer chaque salarié intérimaire affilié en lui remettant une notice établie à cet effet par les co-assureurs.

La preuve de la remise de la notice au salarié intérimaire affilié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'Entreprise.

### **3-4 Prise en charge des sinistres en cours à la date d'effet de l'adhésion**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les sinistres en cours, précédemment indemnisés par l'ancien assureur historique de la branche (AG2R) continuent à être indemnisés et revalorisés par celui-ci tant qu'il conserve les provisions techniques correspondantes et sous réserve que l'intérimaire fournisse les justificatifs nécessaires.

Pour toute nouvelle Entreprise entrant dans la mutualisation :

En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

Le présent contrat prend en charge, pour les intérimaires en arrêt de travail, déclarés par l'Entreprise lors de la souscription :

- La revalorisation des prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rente éducation) et la revalorisation de la base de calcul des garanties décès, que le contrat de mission soit rompu ou non,
- L'éventuel différentiel de prestations en cas d'indemnisation inférieure par le précédent organisme assureur, des intérimaires dont le contrat n'est pas rompu.

En l'absence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

Les intérimaires en contrat de mission (ou en CDI), et en arrêt de travail, déclarés par l'entreprise de travail temporaire lors de la souscription, sont couverts à compter de la date d'effet du contrat de l'Entreprise pour les garanties en cas de décès. Les intérimaires en contrat de mission (ou en CDI), et en incapacité de travail, déclarés par l'entreprise de travail temporaire lors de la souscription, sont couverts à compter de la date d'effet du contrat de l'Entreprise pour les garanties en cas d'invalidité.

## ARTICLE 4 - FONDEMENT – EFFET – DUREE – RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION

Les garanties de prévoyance qui sont prévues par le présent contrat collectif et obligatoire sont déterminées en vertu de l'accord du 16 novembre 2018.

Le contrat prend effet à la date prévue aux conditions particulières et expire le 31 décembre suivant.

Il se renouvelle par tacite reconduction le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sous réserve que l'Entreprise justifie de sa qualité d'entrepreneur de travail temporaire, conformément à l'article 3.1 et **sauf résiliation à l'initiative de l'une ou l'autre partie notifiée par lettre recommandée, au moins deux mois avant l'échéance du contrat.**

### Résiliation par l'assureur

L'adhésion au contrat prévoyance peut être résiliée par l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception ou par envoi recommandé électronique.

Cette résiliation peut intervenir :

- À l'échéance du contrat, au moins deux mois avant l'échéance, le cachet de la poste faisant foi ;
- En cas de non-paiement des cotisations, conformément à l'article L.932-9 du Code de la Sécurité sociale
- En cas de cessation d'activité, de plein droit à la date de cessation de l'activité ;
- En cas de refus par l'Entreprise de la modification du contrat par l'Assureur (évolution des cotisations ou des prestations), dans un délai d'un mois suivant la proposition de modification. La résiliation prend effet à la date d'entrée en vigueur de la modification.

### Résiliation par l'Entreprise

L'adhésion au contrat prévoyance peut être résiliée par l'Entreprise par l'un des moyens suivants :

- Lettre ou tout autre support durable ;
- Déclaration faite au siège social ou chez le représentant de l'Institution ;
- Acte extrajudiciaire ;
- Communication à distance lorsque l'organisme le propose pour la souscription.

Cette résiliation peut intervenir :

- À l'échéance du contrat, au moins 2 mois avant l'échéance ;
- En cas de refus par l'Entreprise de la modification du contrat par l'Assureur (évolution des cotisations ou des garanties), dans un délai d'un mois suivant la proposition de modification. La résiliation prend effet à la date d'entrée en vigueur de la modification.

**L'Entreprise peut également notifier la résiliation du contrat, au moins deux mois avant l'échéance, par envoi recommandé électronique.**

## ARTICLE 5 – SALARIES INTERIMAIRES AFFILIES

Dans tout le texte des présentes conditions générales, le terme « salarié intérimaire affilié » recouvre les deux situations décrites aux 5.1 et 5.2.

### 5-1 Salarié intérimaire affilié à titre collectif obligatoire

A la date d'effet du contrat, sont garantis en qualité de salarié intérimaire affilié, tous les salariés qui appartiennent à la catégorie de personnel définie aux conditions particulières du contrat. Il s'agit des intérimaires relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII), des entreprises de travail temporaire relevant de la Branche du travail temporaire.

L'Entreprise s'engage, en application du contrat collectif et obligatoire qu'elle souscrit, à déclarer et faire cotiser tous les salariés futurs répondant aux conditions précédentes lors de l'envoi de la DSN.

De même, elle s'oblige, dans le même délai, à informer les co-assureurs, via la DSN, du départ de tout salarié.

## **5-2 Anciens Salariés intérimaires affiliés**

Sont garantis, sous réserve des conditions définies notamment aux articles 6-1 et 6-2 du présent contrat, les anciens salariés bénéficiaires de la portabilité légale des droits en application de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale.

## **ARTICLE 6 - OUVERTURE DES GARANTIES, PORTABILITE DES DROITS ET CESSATION DES GARANTIES**

### **6-1 Ouverture des garanties**

Les garanties s'appliquent :

- à partir de la date d'effet du contrat ou de l'avenant, à tous les salariés répondant aux conditions ci-après,
- à partir de la date d'embauche pour les nouveaux salariés intérimaires affiliés et répondant aux conditions ci-après.

La qualité de salarié intérimaire affilié est acquise :

- à la date d'effet du contrat précisée aux conditions particulières du contrat, lorsque les salariés intérimaires sont en contrat de mission ou CDI-intérimaire au sein de l'Entreprise à cette date et font partie de la catégorie assurée ;
- à la date d'embauche ou de passage dans la catégorie assurée lorsque celle-ci est postérieure à la date d'effet du contrat.

Les garanties concernant les risques Accident du travail, de trajet, maladie professionnelle, invalidité et décès prennent effet au 1<sup>er</sup> jour de l'affiliation.

**Ancienneté :**

**La garantie incapacité de travail vie privée ainsi que l'indemnisation en cas de congé maternité ou adoption prend effet au 1<sup>er</sup> jour de travail du mois qui suit le franchissement par le salarié intérimaire d'une ancienneté de 414 heures de travail dans la branche (toutes entreprises de travail temporaire confondues) au cours des 12 derniers mois.**

Le nombre d'heures pris en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour du sinistre.

La détermination des heures de travail accomplies dans l'Entreprise s'entend de l'ancienneté acquise dans les différentes agences ou entreprises de travail temporaire de la branche. Les heures à prendre en considération pour le calcul de l'ancienneté sont limitativement énumérées.

Ce sont les heures de travail effectif, réalisées dans le cadre d'une ou plusieurs missions, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées (également dans le cadre des missions effectuées) :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel,
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non par la Sécurité sociale, à hauteur des seules heures mentionnées dans le contrat de mission,
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L.1251-26 du Code du travail,
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au Comité Social et Economique ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

La vérification de la condition d'heures est effectuée à partir des données présentes dans le fichier mensuel fourni par l'opérateur en charge de la consolidation des heures de travail visé par l'accord du 16 novembre 2018 sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires.

## **6-2 Portabilité des droits**

### **Portabilité conventionnelle**

La portabilité conventionnelle, telle que définie ci-après, est ouverte aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté définie à l'article 6.1.

En cas de cessation du contrat de mission il est mis en place une portabilité conventionnelle, à titre gratuit, d'une durée d'un mois au bénéfice des salariés intérimaires inscrits comme demandeurs d'emploi à France Travail, à compter de la cessation de leur contrat de mission.

La seule inscription à France Travail suffit à justifier de l'ouverture des droits à la portabilité (et non l'indemnisation).

Par dérogation à l'alinéa précédent, la condition d'inscription comme demandeur d'emploi, justifiant l'ouverture des droits à la portabilité conventionnelle, ne s'applique pas dans les cas limitativement énumérés ci-dessous :

- Pendant les 4 jours calendaires immédiatement postérieurs à la date de cessation du contrat de travail ;
- Lorsque le salarié intérimaire se trouve dans l'impossibilité de s'inscrire à France Travail, pendant une période forfaitaire d'un mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, pour une cause indépendante de sa volonté telle qu'une hospitalisation. La preuve de l'évènement, rendant impossible l'inscription du salarié intérimaire comme demandeur d'emploi, doit être rapportée par tout moyen aux organismes d'assurance. La portabilité conventionnelle est d'une durée d'un mois quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de mission successifs. Ce dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés en cumul emploi retraite.

A l'issue de cette durée d'un mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale selon les conditions ci-après, dans la limite totale de douze mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Pour pouvoir bénéficier de ce droit à portabilité conventionnelle, l'ancien salarié a l'obligation de fournir aux co-assureurs, l'ensemble des justificatifs nécessaires à l'ouverture de ses droits à portabilité conventionnelle.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois ou de la portabilité légale peuvent bénéficier du dispositif des maladies graves et redoutées prévu dans l'accord du 16 novembre 2018.

Pendant la portabilité conventionnelle, les salariés intérimaires continuent de bénéficier de leurs garanties de prévoyance dès lors qu'un sinistre survient au cours de cette durée maximum d'un mois. Dans ce cadre, les prestations sont versées directement au salarié intérimaire par l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire, sur la totalité de la durée d'indemnisation.

La durée d'un mois ne peut en aucun cas être interprétée comme étant un délai au terme duquel les prestations prennent fin ou comme un délai de prescription pouvant entraîner un refus d'indemnisation en cas de déclaration tardive.

Pour les sinistres survenant pendant la période de portabilité, le salaire de base comprend le salaire net horaire de la dernière mission, y compris, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), ainsi que l'ensemble des primes.

Les indemnités complémentaires versées dans le cadre d'un arrêt de travail survenu pendant la période de portabilité conventionnelle ne sont pas limitées au montant des allocations chômage perçues par le salarié intérimaire, et ce, pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

### **Portabilité légale**

En application de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale, les anciens salariés bénéficiaires d'allocations chômage (hors le cas de licenciement pour faute lourde) continuent à avoir droit au régime de protection sociale complémentaire appliqué dans leur ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de mission ou, le cas échéant, des derniers contrats de mission lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, sous réserve que ce contrat ou ces contrats successifs chez le même employeur soient d'une durée d'un mois minimum.



Cette durée de portabilité est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Ce dispositif entre en application à la date de cessation de la portabilité conventionnelle prévue ci-dessus, pour les salariés intérimaires qui bénéficient de la portabilité conventionnelle.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts auprès du dernier employeur. Aussi, le salarié intérimaire affilié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de mission. Le cas échéant, le maintien de garanties est accordé aux ayants droit, tels que définis au contrat.

La portabilité sera appliquée au salarié à partir des éléments connus dans la DSN. L'Entreprise a néanmoins l'obligation d'informer son salarié de ses droits à portabilité.

Pour pouvoir bénéficier de ce droit à portabilité légale, l'ancien salarié a l'obligation de fournir aux co-assureurs, l'ensemble des justificatifs nécessaires à l'ouverture de ses droits à portabilité légale.

Il doit également fournir, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, les justificatifs de son indemnisation par France Travail.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'Entreprise. Toute révision du contrat sera applicable aux bénéficiaires du maintien des garanties. Aussi, en cas de résiliation du contrat, la portabilité cesse d'être maintenue par les co-assureurs.

La portabilité des garanties cesse également en cas de non-transmission des justificatifs de prise en charge par France Travail ou en cas de cessation de prise en charge, ainsi qu'en cas de reprise d'activité.

En tout état de cause, la portabilité cesse au décès de l'ancien salarié.

Pour la portabilité légale, en cas de changement d'organisme assureur, les co-assureurs s'engagent de la manière suivante :

a- en tant qu'organisme assureur sortant : les co-assureurs s'assurent auprès de l'Entreprise partante que celle-ci dispose des informations nécessaires à la bonne reprise des personnes en portabilité.

b- en tant que nouvel organisme assureur : une fois le nouveau contrat souscrit, les co-assureurs, à partir des éléments fournis par l'Entreprise entrante, pourront se manifester auprès des salariés intérimaires affiliés en portabilité pour les informer du changement d'organisme assureur, des éventuelles modifications de garanties et de l'actualisation de leurs droits (clause bénéficiaire en prévoyance, etc...).

### **6-3 Cessation des garanties**

Sous réserve des cas de maintien des garanties, les garanties cessent :

- **à la date d'effet de la résiliation du contrat, tant pour les salariés que pour ceux en portabilité.**
- **à la date de rupture ou de fin du contrat de mission ou de passage dans une catégorie de personnel non visée par le contrat, ou à la fin de la portabilité des droits (notamment en cas d'arrivée au terme des droits ou en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage telle qu'en cas de reprise d'une activité professionnelle).**
- **à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale du salarié intérimaire affilié (sauf dans le cas de cumul emploi retraite) ou de sa préretraite, sous réserve de la rupture du contrat de mission.**
- **en cas de décès du salarié intérimaire.**

### **6-4 Suspension des garanties**

Les garanties sont suspendues en cas de suspension du contrat de mission ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de salaire, au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement. Sont notamment visés les suspensions du contrat de mission en cas de congé parental, congé sabbatique, congé création d'entreprise, le projet de transition professionnel, ex-Congé individuel de formation...

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de la catégorie de personnel visée par le contrat, sous réserve que les co-assureurs en soient informés dans un délai de 10 jours suivant la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par les co-assureurs de la déclaration faite par l'Entreprise.



Aucun arrêt de travail ayant commencé pendant une période de suspension des garanties ne pourra être indemnisé, même si l'arrêt continue au-delà du congé à l'origine de la suspension.

Pour les cas de suspension de contrat de travail indemnisée, le maintien des garanties se fera conformément à l'article 14.4.

## ARTICLE 7 – BASE DES COTISATIONS

Les cotisations sont exprimées en pourcentage d'une assiette de calcul.

Cette assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire brut annuel déclaré par l'Entreprise à l'URSSAF, et déterminée comme suit :

- ✓ T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale (ex TA),
- ✓ T2 : fraction de salaire comprise entre une fois et huit fois le plafond de la Sécurité sociale (ex TB+TC).

L'assiette et les taux de cotisation sont précisés dans les conditions particulières.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un revenu de remplacement par l'employeur, le maintien des garanties donne lieu au paiement, par les entreprises comme par les salariés intérimaires, des cotisations prévues aux conditions particulières. Le revenu de remplacement versé par l'employeur sert de base au calcul de ces cotisations pour les périodes pendant lesquelles il a été effectivement perçu.

Les taux de cotisation incluent la part affectée au financement du fonds de solidarité mutualisé créé pour financer les prestations de prévention. Cette part des cotisations totales versées par les entreprises, est reversée au Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) qui gère et pilote le fonds de solidarité.

## ARTICLE 8 – RECOUVREMENT DES COTISATIONS

Les cotisations doivent être payées, mensuellement ou trimestriellement, dans les 30 jours de leur échéance conformément aux éléments déclarés mensuellement dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) :

- L'effectif des salariés intérimaires affiliés,
- Les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'Entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur le salaire des salariés intérimaires affiliés.

Les cotisations réglées en totalité ou en partie hors délai supportent des majorations de retard à la charge exclusive de l'Entreprise.

## ARTICLE 9 – NON-PAIEMENT DES COTISATIONS

A défaut de paiement de la totalité des cotisations échues dans les conditions prévues par l'article 8, les co-assureurs mettent en demeure l'Entreprise, par lettre recommandée de régler les cotisations impayées.

Dans la lettre de mise en demeure qu'ils adressent à l'Entreprise, avec copie au garant financier, les co-assureurs informent celle-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite de la garantie.

En cas de persistance du non-paiement, les garanties sont suspendues 30 jours après l'envoi de la lettre de mise en demeure.

Les co-assureurs se réservent le droit d'informer directement chaque salarié intérimaire affilié ou les instances représentatives du personnel de la suspension des garanties.

Passé le délai de 30 jours précité, les co-assureurs pourront mettre en œuvre toutes mesures judiciaires pour recouvrer les cotisations arriérées, les frais engagés à cet effet étant supportés par l'entreprise.

Les co-assureurs peuvent enfin décider de résilier le contrat, 40 jours après l'envoi de la lettre de mise en demeure, si le paiement n'est toujours pas intervenu.

En tout état de cause, les co-assureurs poursuivront le recouvrement des cotisations dues et éventuelles majorations de retard. Les frais engagés à cet effet seront entièrement à la charge de l'Entreprise.

## **ARTICLE 10 - DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE ET AJUSTEMENT ANNUEL DES COTISATIONS**

### 10-1 Déclaration sociale nominative (DSN)

Chaque entreprise adhérente doit retourner aux co-assureurs la DSN du mois précédent avant le 15 de chaque mois.

### 10-2 Ajustement annuel des cotisations

À partir de la DSN ou de toute autre précision apportée par l'Entreprise, les co-assureurs s'assurent chaque année de l'adéquation des cotisations versées par l'Entreprise avec les cotisations dues au regard des salaires versés ou des périodes assurées. L'éventuel solde des cotisations relatif à l'exercice précédent est alors adressé à l'Entreprise.

Celle-ci dispose d'un délai de 30 jours suivant la réception de ce document pour régulariser son compte.

À défaut, une lettre recommandée est envoyée à l'Entreprise, avec copie au garant financier, qui a valeur :

- de mise en demeure de régulariser son compte,
- de notification des majorations de retard,
- de notification de suspension des garanties 30 jours après l'envoi de la lettre recommandée si le solde restant dû représente plus de 1/12ème des cotisations de l'exercice.

Passé le délai de 30 jours précité, les co-assureurs pourront mettre en œuvre toutes mesures judiciaires pour recouvrer les cotisations arriérées, les frais engagés à cet effet étant supportés par l'entreprise.

Ils pourront décider de résilier le contrat dans les conditions prévues par l'article 9.

En l'absence totale ou partielle de déclaration ou de précisions nécessaires au calcul des cotisations de l'entreprise, les co-assureurs se réservent le droit de procéder à l'ajustement du compte en fonction des seuls éléments mis à leur disposition. Les co-assureurs sont habilités à vérifier l'exactitude et la sincérité des déclarations de l'entreprise par tous moyens à leur convenance.

## **ARTICLE 11 - ASSIETTE DES PRESTATIONS**

### 11-1 Dispositions relatives à l'Incapacité temporaire de travail /invalidité/incapacité permanente

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire de base comprend le salaire brut horaire de base, les primes et indemnités assujetties à cotisations de sécurité sociale ainsi que, pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'indemnité de fin de mission (IFM). En revanche, sont exclus les remboursements de frais professionnels et avantages en nature y compris pour leur part assujettie à cotisations de sécurité sociale ainsi que, pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de la dernière mission suspendue du fait de l'arrêt de travail ou de la dernière mission.

La durée hebdomadaire du travail est celle fixée au contrat de mission.

Le salaire faisant foi est soit le salaire de la mission en cours dans le cas où l'intérimaire est en mission, soit le salaire de la dernière mission dans le cas où l'intérimaire est en période de portabilité.

Pour les sinistres survenant pendant une période de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, le revenu de remplacement versé par l'employeur sert de base au calcul des prestations pour les périodes pendant lesquelles il a été effectivement perçu.

#### 11-2 Dispositions relatives à la garantie décès

La garantie décès est exprimée en pourcentage du salaire moyen annuel soumis à cotisations ou en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Lorsque la garantie décès est exprimée en pourcentage du salaire moyen annuel soumis à cotisations (rente éducation), celui-ci correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission.

Le salaire journalier brut est calculé à partir du salaire de base de la dernière mission comprenant le salaire brut horaire de base, les primes et indemnités assujetties à cotisations de sécurité sociale, ainsi que, pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). En revanche, sont exclus les remboursements de frais professionnels et avantages en nature y compris pour leur part assujettie à cotisations de Sécurité sociale.

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de base de la dernière mission.

Lorsque la garantie décès est exprimée en fonction du PMSS, le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du sinistre

#### 11-3 Dispositions relatives à la garantie maternité

La garantie maternité est exprimée en fonction de la rémunération brute cumulée perçue au titre de missions de travail temporaire effectuées au cours des douze derniers mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, la rémunération brute cumulée comprend l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

## **ARTICLE 12 – REVALORISATION DES PRESTATIONS**

Le salaire de base de la dernière mission est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation fixé par les conseils d'administration des co-assureurs. La première revalorisation intervient après un an d'indemnisation.

#### 12-1 Prestations concernées

Sont concernées par la revalorisation, les prestations périodiques d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité permanente et d'incapacité permanente.

Revalorisation des prestations dues à compter du décès ouvrant droit à prestations :

Conformément à l'article L. 132-5 du Code des assurances, les capitaux dus à compter du décès ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des capitaux versés en cas d'accident, font l'objet d'une revalorisation à compter du décès ouvrant droit à prestations jusqu'à la réception de la totalité des pièces nécessaires au paiement des prestations par application d'un taux annuel égal au taux le moins élevé des deux taux visés au 2° de l'article R. 132-3-1 du Code des assurances.

#### 12-2 Conditions de revalorisation

Les conseils d'administration des co-assureurs décident chaque année du niveau de revalorisation des prestations en se référant notamment au niveau des résultats techniques et financiers du dernier exercice comptable clos, des opérations de prévoyance des co-assureurs.

Le cas échéant, la revalorisation s'applique au moins une fois par an à l'ensemble des prestations concernées à l'échéance qui suit la date de la décision du conseil d'administration et, pour la première fois, à l'échéance qui suit la première date anniversaire du fait générateur du sinistre.

#### Les rentes éducation

Les rentes éducation sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, suivant un taux fixé par le Conseil d'administration de l'OCIRP.

Les co assureurs informeront les partenaires sociaux du taux de revalorisation.

## ARTICLE 13 - DECLARATION DES SINISTRES – DECHEANCES

### **13-1 Décès, incapacité de travail – invalidité**

Les sinistres décès doivent être déclarés dans les 6 mois suivant l'événement.

Les entreprises sont tenues de déclarer à l'assureur ou, le cas échéant, au gestionnaire, les arrêts de travail de leurs salariés intérimaires dès qu'elles en ont connaissance, sans délai. Le non-respect de cette obligation à la charge des entreprises ne peut entraîner, en tout état de cause, un refus de prise en charge par l'assureur et est sans incidence sur le point de départ de l'indemnisation complémentaire.

La déclaration est à la charge de l'Entreprise lorsque le salarié intérimaire affilié fait toujours partie de ses effectifs.

Déclaration des arrêts de travail pendant la portabilité :

- un service en ligne est mis à la disposition des salariés intérimaires.
- en dehors des délais de prescription légaux, aucun délai de déchéance ne peut être opposé au salarié intérimaire. La date de déclaration de l'arrêt de travail par le salarié intérimaire est sans incidence sur le point de départ de l'indemnisation complémentaire.

### **13-2 Modalités de déclaration**

Toutes les déclarations de sinistre s'effectuent selon les modalités définies par les co-assureurs, étant précisé que les co-assureurs pourront demander toute pièce utile au versement des prestations.

Lors de la déclaration de l'arrêt de travail, l'Entreprise communique, aux co-assureurs ou, le cas échéant, au gestionnaire, outre l'adresse postale du salarié intérimaire, ses coordonnées téléphoniques et son adresse électronique pour faciliter la prise de contact avec ce dernier dans le cadre du traitement et du suivi de son dossier.

Lors de la déclaration de son arrêt de travail, le salarié intérimaire en portabilité doit transmettre la copie de son dernier contrat de travail et justifier être en arrêt de travail par tout moyen, notamment par la transmission de la copie de son avis d'arrêt de travail. La réception par l'assureur ou, le cas échéant, le gestionnaire du décompte d'indemnités journalières de la Sécurité sociale par Prest'IJ permet de considérer cette obligation de justification comme remplie.

### **13-3 Déchéance**

**Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié intérimaire affilié est déchu du bénéfice des garanties liées au décès : capitaux décès, rente éducation.**

## ARTICLE 14 - MAINTIEN DES GARANTIES ET DES PRESTATIONS

### **14-1 Maintien des garanties décès en cas d'incapacité temporaire de travail – Invalidité permanente**

Tant que le contrat de mission est maintenu, pendant toute la durée d'ouverture du droit aux prestations d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente, les garanties décès, lorsqu'elles sont prévues, sont celles en vigueur au jour du décès.

Les garanties sont maintenues pour le salarié intérimaire affilié en arrêt de travail. Le cas échéant, les cotisations ne sont appelées que sur le complément de salaire versé par l'Entreprise.

En cas de rupture du contrat de mission du salarié bénéficiaire des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité, les garanties décès maintenues seront celles dont il bénéficiait le jour de la rupture de son contrat de mission.

Les garanties décès sont maintenues, en cas de résiliation du contrat, objet des présentes conditions générales, dans les conditions prévues à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ainsi, les salariés appartenant à la catégorie de personnel bénéficiaire qui viendraient à percevoir des indemnités journalières ou une rente d'invalidité se verront maintenir les garanties décès prévues aux conditions particulières jusqu'au terme de leur période d'incapacité ou d'invalidité y compris en cas de rupture de leur contrat de mission ou de résiliation du contrat.

Après résiliation du contrat, la base des garanties en cas de décès cessera d'être revalorisée.

Lorsque la garantie est exprimée en fonction du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur à la date du décès.

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par les co-assureurs pour cause d'ancienneté non atteinte, les garanties invalidité et décès sont maintenues dès lors que le salarié ou l'ancien salarié intérimaire affilié bénéficie des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Il est spécifié expressément que les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de mission a été rompu antérieurement à la date d'effet du contrat ne bénéficient d'aucune garantie au titre du présent contrat.

#### **14-2 Maintien des prestations périodiques en cas de résiliation du contrat**

En cas de résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause, les prestations périodiques en cours, indemnités journalières, rente d'invalidité, rente de conjoint, rente d'éducation, sont maintenues jusqu'à leur échéance prévue au contrat au niveau qu'elles avaient atteint à la date d'effet de la résiliation.

Pour les salariés intérimaires affiliés dont l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente est reconnu ou aggravé postérieurement à la date de résiliation du contrat, les co-assureurs versent la prestation prévue à la date de l'arrêt de travail. Ce nouvel état ne sera pris en charge que si le fait générateur de l'arrêt est survenu durant la période de couverture du contrat ou antérieurement pour les salariés intérimaires affiliés faisant l'objet d'une reprise de passif et n'étant pas couvert par un autre contrat.

#### **14-3 Cessation du maintien des garanties**

Le maintien des garanties cesse dans les cas suivants :

- Reprise totale d'activité ;
- Cessation du versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières, d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Liquidation de sa pension vieillesse par le salarié intérimaire affilié ;
- Au décès du salarié intérimaire affilié.

#### **14.4 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée**

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu :

- à un maintien total ou partiel de salaire,
- ou au versement d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- ou au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement, congé de mobilité, chômage intempéries etc...)

Les garanties définies aux présentes sont maintenues au bénéfice du salarié intérimaire pendant toute la période de suspension de son contrat de travail indemnisée sous réserve du paiement de la cotisation correspondante dans les conditions applicables aux salariés actifs relevant de la même catégorie.

## **ARTICLE 15 - EXCLUSIONS**

Les co-assureurs couvrent tous les risques de décès, d'incapacité de travail, d'invalidité permanente quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

#### **15-1 Exclusions générales**

**Ne donnent lieu à aucune prise en charge, pour toutes les garanties, les sinistres qui résultent :**

**- de faits de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quels qu'en soient les protagonistes dès lors que le salarié intérimaire affilié y prend une part active. Lorsque la France est partie belligérante à des faits de**

guerre étrangère, la prise en charge intervient dans les conditions définies par la législation intervenant sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des conséquences de la participation volontaire et violente, reconnue par décision de justice, du salarié intérimaire affilié à des rassemblements, manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires, rixes, jeux et paris ;

- des risques résultant de la fission ou fusion nucléaire, ou de la radioactivité.

Toutefois, les sinistres qui résultent de la fission ou fusion nucléaire, ou de la radioactivité, seront pris en charge s'ils ont lieu dans le cadre de la mission du salarié intérimaire affilié et si cette dernière se déroule sur un site dont l'activité est en lien avec le secteur nucléaire.

### **15-2 Exclusions spécifiques**

N'entraînent aucun paiement à la charge des co-assureurs, en cas d'incapacité temporaire et d'invalidité, les conséquences :

- d'un état d'imprégnation alcoolique du salarié intérimaire affilié caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,50 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre ;

- de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites de prescription médicale ;

- de la pratique de tous sports et compétitions à titre professionnel ;

- de la pratique de toute activité sportive effectuée en infraction manifeste des règles de sécurité définies par les pouvoirs publics ou la fédération sportive concernée ;

- de la participation à des risques aériens se rapportant à :

- des compétitions organisées dans un cadre officiel ou privé, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, raids ;

- des vols d'essai, vols sur prototype ;

- des vols ou sauts effectués avec tout autre matériel si le matériel, le vol ou le saut ne sont pas homologués ;

- des vols sur appareils non munis d'un certificat de navigabilité ou pour lesquels le pilote ne possède pas un brevet ou une licence valide.

- l'utilisation de l'ULM, du deltaplane, du parachute, du parapente, de la cage et d'autres formes de vol libre (à savoir celles prises en compte par la Fédération Française de Vol Libre),

- la pratique du saut à l'élastique,

- l'accident survenu lorsque le salarié intérimaire affilié effectue des périodes militaires ou des exercices de préparation militaire.

## **ARTICLE 16 – MODIFICATION DES GARANTIES**

En cas de modification des garanties incapacité temporaire ou invalidité, le salarié intérimaire affilié en arrêt de travail reste couvert sur la base des conditions du contrat en vigueur à la date de l'arrêt de travail.

Pour toute rechute, en cas d'accident de trajet, accident du travail maladie professionnelle, survenant moins de deux mois après la fin de la précédente indemnisation, les garanties qui s'appliquent au salarié intérimaire affilié sont celles en vigueur à la date du premier arrêt de travail.

En cas de modifications des garanties, l'avenant précisera les modalités d'application de ces modifications aux personnes bénéficiaires de garanties.

## **ARTICLE 17 – CONTROLE**

Dans la mise en œuvre du service des prestations, les co-assureurs se réservent le droit de procéder à tout contrôle sur pièces afin de vérifier la conformité des informations transmises tant par les entreprises que par les salariés intérimaires.

## ARTICLE 18 - PRESCRIPTION

Toutes les actions relatives aux garanties souscrites par l'Entreprise ou les salariés intérimaires affiliés sont prescrites par un délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

**La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail et à 10 ans lorsque le bénéficiaire des garanties n'est pas l'assuré et pour la couverture du risque décès, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé.**

Conformément aux dispositions de l'article L.932-13 du Code de la Sécurité sociale et de la loi n°2014-617 du 13 juin 2014, la prescription est portée à 30 ans à compter du décès du salarié intérimaire affilié pour le bénéficiaire qui n'a pas été informé de sa qualité par les co-assureurs.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription et par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'un envoi recommandé électronique.

Les causes ordinaires d'interruption de la prescription sont énumérées aux articles 2240 et suivants du Code civil. Il s'agit :

- de la reconnaissance par le débiteur de l'obligation du droit de celui contre lequel la prescription devrait jouer
- de la demande en justice, même en référé, même portée devant une juridiction incompétente, ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure.
- de la mesure conservatoire prise en application du code des procédures civiles d'exécution
- de l'acte d'exécution forcée
- de l'interpellation faite dans les conditions des articles 2245 et 2246 du Code civil.

## ARTICLE 19 - ELECTION DE DOMICILE

L'Entreprise doit faire élection de domicile en France.

Si son siège social ou son domicile légal est situé hors de France métropolitaine, l'Entreprise doit désigner sur le territoire français un garant de ses engagements contractuels vis-à-vis des co-assureurs.

Tous les actes relatifs à l'exécution du contrat d'adhésion seront notifiés au siège social de l'Entreprise adhérente figurant sur le bulletin d'adhésion ou au domicile et dans l'espace client personnel des salariés intérimaires affiliés figurant sur le bulletin d'affiliation.

Pour tout changement de domicile, l'Entreprise doit informer les co-assureurs par lettre recommandée avec avis de réception de son changement d'adresse. A défaut, les lettres recommandées ou envois recommandés électroniques adressées à son dernier domicile connu produiront tous leurs effets.

## ARTICLE 20 - MOBILITE A L'ETRANGER DES SALARIES INTERIMAIRES AFFILIES

Les garanties ne sont acquises qu'aux collaborateurs exerçant leur activité en France Métropolitaine et DOM-TOM et affiliés à un régime de Sécurité sociale français ou à un régime obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Elles sont étendues au monde entier :

- pour les collaborateurs dont les séjours n'excèdent pas trois mois et
- pour le personnel détaché par l'entreprise et bénéficiant à ce titre du régime général de la Sécurité sociale.

Les prestations sont payées en France et en euros.



## ARTICLE 21 – RECOURS CONTRE TIERS RESPONSABLE

En cas d'accident, les co-assureurs sont subrogés de plein droit dans les actions à entreprendre contre le tiers responsable dans la limite des prestations indemnitaires qu'ils ont versées à un salarié intérimaire affilié ou à un ayant droit.

## ARTICLE 22 – CONTROLE DES CO-ASSUREURS

Les co-assureurs sont soumis au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) située au 4 place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

## ARTICLE 23 – FAUSSE DECLARATION

Les déclarations faites tant par l'Entreprise et le cas échéant par son conseil que par le salarié intérimaire affilié servent de base à la garantie. À ce titre, elles constituent un élément essentiel du contrat, c'est pourquoi le co-assureur se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de l'Entreprise, les co-assureurs pourront faire application de la nullité de la garantie accordée au salarié intérimaire affilié.

En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle du salarié intérimaire affilié, la garantie accordée à celui-ci est nulle.

Dans ces deux cas, les cotisations payées demeurent acquises aux co-assureurs.

## ARTICLE 24 – RECLAMATION – REGLEMENT DES LITIGES

Toutes les réclamations relatives au contrat devront être envoyées à l'une des adresses suivantes :

APICIL PREVOYANCE  
Service Partenariats de gestion / Equipe Réclamations Santé Prévoyance  
51 boulevard Marius Vivier Merle  
69003 Lyon.  
ou  
KLESIA Prévoyance  
Service réclamation  
CS 30027  
93108 MONTREUIL CEDEX

Si un désaccord persistait après la réponse donnée par les co-assureurs, l'avis d'un médiateur pourra être demandé sans préjudice d'une action ultérieure devant le Tribunal compétent.

Le recours au médiateur de la protection sociale est gratuit. Les saisines sont rédigées en langue française et adressées :

- Soit par voie postale à l'adresse suivante :  
Médiateur de la Protection Sociale (CTIP) - 10, rue Cambacérès - 75008 PARIS
- Soit par internet à l'aide d'un formulaire disponible sur le site <https://ctip.asso.fr/mediateur-de-la-protection-sociale-ctip/>

Dans l'hypothèse où l'une quelconque des dispositions du présent contrat serait considérée comme nulle et non applicable par une décision de justice ayant autorité de la chose jugée, cette disposition sera réputée non écrite mais cela n'affectera en aucun cas la validité ou l'applicabilité des autres dispositions.

## ARTICLE 25 – INFORMATIQUE ET LIBERTES / DONNEES PERSONNELLES

Le salarié intérimaire affilié est informé et accepte que dans le cadre de l'exécution du contrat, les co-assureurs peuvent stocker, traiter, enregistrer et utiliser les données personnelles le concernant et collectées tout au long de l'exécution du contrat et en particulier lors de l'adhésion ; dans le respect de la réglementation applicable en matière de données personnelles, notamment la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée et le Règlement Général Européen sur la Protection des Données Personnelles (ou « RGDP »).

Le co-assureur, APICIL Prévoyance, a nommé un point de contact unique en matière de protection des données personnelles, dont les coordonnées sont les suivantes : dpo@apicil.com.

La collecte et le traitement de ces données sont nécessaires aux fins d'exécution du contrat, de la gestion de la relation client et des éventuels litiges susceptibles d'en découler, ainsi que pour l'amélioration des services proposés par les co-assureurs, et a pour base juridique l'exécution du contrat.

Chaque formulaire indique si les données sont obligatoires ou facultatives.

Les données sont également conservées afin de permettre aux co-assureurs de respecter les obligations légales et réglementaires lui incombant, le cas échéant, telles que les obligations spécifiques liées à la lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent. Dans ce cas, le traitement mis en œuvre a pour base juridique le respect d'une obligation légale.

Ces données personnelles sont strictement confidentielles et ne sont destinées qu'aux services compétents des co-assureurs, intervenant dans le cadre de l'exécution du contrat.

Dans le cadre de l'exécution du contrat et/ou de ses suites, les co-assureurs peuvent également être amenés à communiquer certaines des données ainsi recueillies à des tiers dûment habilités, notamment au Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire, à des fins d'accompagnement social et de prévention, et le cas échéant, à leurs réassureurs, dans le strict respect de la réglementation applicable lorsque cette communication est strictement nécessaire pour la ou les finalités déclarées.

Compte tenu de la diversité des durées de conservation applicables au regard des différents types de données traitées, le salarié intérimaire affilié est invité à consulter la politique de données personnelles, à l'adresse suivante : <https://www.apicil.com/protection-des-donnees-personnelles>, afin de s'informer en détail sur les durées de conservation desdites données.

En tout état de cause, elles ne sont pas conservées au-delà de la durée nécessaire à la gestion de ces missions et des litiges susceptibles d'en résulter conformément aux règles de prescription applicables ou aux règles de conservation des documents comptables.

Le salarié intérimaire affilié dispose à l'égard des co-assureurs, et ce, conformément aux réglementations nationales et européennes en vigueur, des droits suivants :

- droit de demander l'accès à ses données personnelles,
- droit de demander la rectification de celles-ci,
- droit de demander leur effacement,
- droit de demander une limitation du traitement mis en œuvre,
- droit de s'opposer au traitement,
- droit de retirer son consentement quand le traitement est fondé sur le consentement,
- droit à la portabilité des données,
- droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle,
- droit de définir des directives relatives au sort de ses données à caractère personnel après son décès.

Le salarié intérimaire affilié peut exercer ses droits en contactant :

Groupe APICIL, Délégué à la protection des données (DPO), Service Relation Client, 51 boulevard Marius Vivier Merle - 69003 Lyon.

APICIL Prévoyance se chargera de transmettre les demandes aux autres destinataires des données personnelles, le cas échéant.

Le salarié intérimaire affilié est informé de l'existence de la liste d'opposition au démarchage téléphonique

«Bloctel», sur laquelle il peut s'inscrire à l'adresse suivante : <https://www.bloctel.gouv.fr/>

Le salarié intérimaire affilié est informé de l'existence d'une prise de décision automatisée aux fins d'améliorer ses produits, d'évaluer sa situation et de personnaliser les offres qui pourraient lui être proposées.

Le salarié intérimaire affilié est également informé que les co-assureurs n'envisagent pas d'effectuer un transfert des données personnelles vers un pays situé en dehors de l'Union européenne.

D'une manière générale, les co-assureurs s'engagent à respecter les conditions de traitement et/ou la destination des données personnelles qui leur ont été communiquées par l'adhérent ou auxquelles ils auront accès dans le cadre de l'exécution du contrat. En particulier, les co-assureurs s'engagent à ne pas exploiter pour leur propre compte, céder et/ou louer à des entreprises tierces les données personnelles collectées dans le cadre de l'exécution du contrat.

Les engagements pris par les co-assureurs au titre du présent article survivront à la cessation du contrat pour quelle que cause que ce soit.

## **ARTICLE 26 - LOI ECKERT**

Les co-assureurs, via le délégataire, s'engagent à remplir leurs obligations découlant de la loi n°2014-617 du 13 juin 2014 dite Loi Eckert (capitaux en déshérence), via les dispositifs d'identification des éventuels décès des assurés dans le cadre d'AGIRA 1 et AGIRA 2.

## **ARTICLE 27 - RESERVES**

Dans le cadre du présent contrat, des réserves sont constituées par :

- Une dotation égale à 95% du résultat technique du périmètre de mutualisation du présent contrat lorsque ce résultat est créditeur,
- Une dotation égale à 95% des produits financiers générés par le placement des différentes provisions techniques du périmètre de mutualisation après prise en compte de la fiscalité en vigueur.

Lorsque le résultat technique du périmètre de mutualisation du présent contrat est débiteur, il est apuré par prélèvement sur les réserves constituées dans la limite de leur montant.

Les réserves ainsi constituées sont indivisibles et affectées exclusivement à l'équilibre technique de ce périmètre de mutualisation. Elles sont détenues par les co-assureurs. Aucune entreprise ne peut prétendre à la mise à disposition ou au transfert de tout ou partie des dites réserves en cas de résiliation de son contrat d'assurance.

## 2ème PARTIE – DISPOSITIONS SPECIFIQUES

### TITRE I : GARANTIE DECES

#### ARTICLE 1 – OBJET DE LA GARANTIE

La garantie a pour objet d'assurer, dans les conditions prévues aux dispositions générales, aux présentes dispositions spécifiques et aux conditions particulières du contrat, le versement de capitaux en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié intérimaire affilié, assorti éventuellement d'une rente d'éducation.

#### ARTICLE 2 – DEFINITIONS ET MONTANT

##### 2-1 Décès de la vie privée

###### Décès du salarié intérimaire affilié

En cas de décès du salarié intérimaire affilié, il est versé aux bénéficiaires désignés un capital décès dont le montant varie en fonction de la situation de famille du salarié intérimaire à la date du décès, ainsi qu'une rente d'éducation pour chacun des enfants à charge, dans les conditions prévues au titre II du présent contrat.

Les montants du capital et de la rente éducation, sont fixés au tableau de garanties annexé aux conditions particulières du contrat.

Le capital est versé :

- en cas de décès au cours de la mission ;
- en cas de décès pendant une période de portabilité conventionnelle ou légale ;
- en cas de décès après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié intérimaire avait droit ou non en raison de la condition d'ancienneté non satisfaite, à une indemnisation complémentaire au titre de la garantie incapacité de travail vie privée.

##### 2-2 Décès « accident de trajet, accident de travail ou maladie professionnelle »

En cas de décès du salarié intérimaire affilié, il est versé aux bénéficiaires désignés, un capital décès ainsi qu'une rente d'éducation pour chacun des enfants à charge, dans les conditions prévues au titre II du présent contrat, lorsque le décès est imputable :

- à un accident de trajet reconnu comme tel par la Sécurité sociale.
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu comme tel par la Sécurité sociale.

Le montant du capital versé varie en fonction de la situation de famille du salarié intérimaire à la date du décès.

Le capital est versé si le décès intervient :

- au cours de la mission,
- et en cas d'accident de trajet :
  - o dans un délai d'un an à compter de la date de l'accident de trajet survenu pendant une mission ;
  - o après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié intérimaire affilié avait droit à une indemnisation complémentaire au titre de l'accident de trajet, à condition que le décès soit reconnu par la Sécurité sociale comme résultant de cet accident de trajet,
- et en cas d'accident de travail, maladie professionnelle,
  - o dans un délai de deux ans à compter de la date de l'accident de travail survenu pendant une mission ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle contractée pendant la mission,
  - o après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle le salarié intérimaire affilié avait droit à une indemnisation au titre de l'Accident du travail / Maladie professionnelle, à condition que le décès soit reconnu par la Sécurité sociale comme résultant de cet Accident du travail ou Maladie professionnelle.

### **2-3 Perte totale et irréversible d'autonomie PTIA**

Le salarié intérimaire affilié, reconnu par la Sécurité sociale en état de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) peut demander, à compter de la consolidation de son état, le versement par anticipation du capital décès.

Il doit remplir, avant la liquidation de sa pension vieillesse de la Sécurité sociale, trois conditions cumulativement :

- Il apporte la preuve qu'il est incapable de se livrer à la moindre occupation, ou à aucun travail lui donnant gain ou profit.
- Il doit également être reconnu invalide 3<sup>ème</sup> catégorie par la Sécurité sociale ou bénéficiaire, au titre de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, d'une rente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.
- Enfin son état doit nécessiter l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante.

La perte totale et irréversible d'autonomie est considérée comme consécutive à un accident de trajet lorsqu'elle survient pendant la mission ou dans un délai d'un an à compter de l'accident de trajet.

Elle est considérée comme consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle lorsqu'elle survient au cours de la mission ou dans un délai de deux ans à compter de la date de l'accident survenu pendant la mission ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle contractée pendant la mission.

La rente éducation peut également être versée par anticipation en cas de PTIA.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à toutes les garanties issues du décès du salarié intérimaire affilié prévues au présent contrat.

### **2-4 Frais d'obsèques**

Il est versé une allocation obsèques en cas de décès du salarié intérimaire affilié, résultant d'un accident de trajet ou d'un accident du travail ou maladie professionnelle.

Cette allocation est exprimée en fonction du plafond de la Sécurité sociale, c'est le plafond mensuel en vigueur le jour du décès qui est pris en compte.

L'allocation est versée à la personne physique ou morale ayant acquitté les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement engagés ou directement aux pompes funèbres sur demande.

Lorsque la facture a été intégralement acquittée dans le cadre d'une convention obsèques, la garantie n'est pas due.

## **ARTICLE 3 – MAJORATION POUR CHARGES DE FAMILLE**

La situation de famille qui sert de base au calcul des droits est celle existant au jour du décès (*sauf pour les enfants à naître, selon définition ci-dessous*).

En cas de décès au cours d'un même événement, du salarié intérimaire affilié et de personnes ouvrant droit à majoration pour le calcul du capital décès, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, le salarié intérimaire affilié est présumé avoir survécu.

### **Enfants à charge**

Lorsque le montant du capital varie en fonction de la situation de famille du salarié intérimaire affilié, ou le versement d'une rente d'éducation, sont considérés comme à charge, s'ils sont légitimes, reconnus ou adoptés :

- les enfants mineurs du salarié intérimaire affilié,
- les enfants majeurs du salarié intérimaire affilié, jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire lorsqu'ils poursuivent leurs études ou sont sous contrat d'apprentissage et entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu, ou bénéficiaires d'une pension alimentaire imputée sur la déclaration de revenus du salarié intérimaire affilié. La limite du 26<sup>ème</sup> anniversaire n'est pas opposable aux enfants invalides dont l'invalidité les empêche d'exercer une activité professionnelle ;
- les enfants du salarié intérimaire affilié et de son conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un PACS, à naître moins de 300 jours après le décès du salarié intérimaire affilié.

Il en est de même pour les enfants du conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un PACS, fiscalement à charge pour la détermination du nombre de parts, en vue du calcul de l'impôt sur le revenu du salarié intérimaire affilié.

## ARTICLE 4 – DEFINITION DES BENEFICIAIRES

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié :

- en priorité au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement,
- à défaut au partenaire lié par un PACS du salarié,
- à défaut et à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés,
- à défaut et à parts égales entre eux, aux père et mère vivants du salarié,
- à défaut, et à parts égales, aux héritiers du salarié vivants ou représentés

L'enfant du salarié intérimaire affilié et de son conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un PACS, à naître moins de 300 jours après le décès du salarié intérimaire affilié est réputé né pour l'attribution du capital.

Le concubin, n'étant pas visé par la désignation réglementaire type de bénéficiaires ci-dessus, doit être désigné expressément si tel est le souhait du salarié intérimaire affilié.

Pour le salarié intérimaire affilié qui revendique un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires,

Cependant, le salarié intérimaire affilié garde la possibilité de faire une désignation différente qui devra être transmise aux co-assureurs en utilisant le formulaire établi à cet effet par les co-assureurs.

La désignation du bénéficiaire peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (*notaire...*).

Lorsque le bénéficiaire est nommément désigné, le salarié intérimaire affilié peut indiquer ses coordonnées afin, qu'après son décès, les co-assureurs puissent informer le bénéficiaire de la désignation faite à son profit.

Il est recommandé de modifier la clause bénéficiaire lorsque celle-ci n'est plus appropriée.

En cas d'acceptation conjointe par le bénéficiaire et le salarié intérimaire affilié, la désignation devient en principe irrévocable : le salarié intérimaire affilié ne peut donc plus modifier cette désignation sans le consentement du bénéficiaire sauf disposition légale contraire.

En l'absence de bénéficiaire désigné, c'est la désignation réglementaire type ci-dessus qui s'appliquera.

Si le bénéficiaire désigné par un salarié intérimaire affilié ayant des enfants à charge n'est ni le conjoint survivant, ni ses enfants, ledit bénéficiaire ne saurait en aucun cas, recevoir un capital supérieur à celui qui serait versé, à raison du décès du salarié intérimaire affilié célibataire.

Dans ce cas, cette différence est obligatoirement répartie entre les enfants à charge du salarié intérimaire affilié, nonobstant toute disposition contraire du salarié intérimaire affilié.

De même, si le conjoint survivant ou le partenaire avec qui le salarié intérimaire affilié était lié par un PACS n'a pas la garde de la totalité des enfants, il ne peut être versé à ce conjoint survivant ou à ce partenaire avec qui le salarié intérimaire affilié était lié par un PACS que le capital résultant du décès d'un salarié intérimaire affilié marié sans enfant, auquel viendront s'ajouter les majorations pour les enfants dont il a effectivement la charge.

Les majorations de capital pour enfants à charge seront versées par parts égales à ceux-ci, qu'il y ait désignation de bénéficiaire expresse ou non.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, si le salarié intérimaire affilié ou son représentant légal en a fait la demande, le capital est payé au salarié intérimaire affilié lui-même ou à son représentant légal.

## TITRE II : RENTE D'EDUCATION

### ARTICLE 1 – OBJET DE LA GARANTIE

La garantie a pour objet, en cas de décès ou de PTIA du salarié intérimaire affilié, d'assurer à chaque enfant bénéficiaire le service d'une rente.

En cas de décès du salarié intérimaire affilié, ayant donné lieu à une indemnisation ou à une situation de PTIA pendant la période de garantie et avant la liquidation de sa pension vieillesse de la Sécurité sociale, il est versé à chacun des enfants à charge au sens des présentes Conditions générales une rente d'éducation dont le montant est fixé au tableau de garanties joint aux conditions particulières du contrat.

La rente éducation est ouverte quelle que soit l'origine du décès ou de la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie.

Cette garantie est assurée par l'OCIRP union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, dans le cadre de l'accord de prévoyance qui encadre le présent contrat.

### ARTICLE 2 – ENFANTS BENEFICIAIRES

Les enfants concernés sont, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître,
- les enfants nés viables,
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du salarié intérimaire affilié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend au sens de la réglementation sociale. Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement,
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable,
- les enfants de 25 ans au plus qui poursuivent leurs études ou sont en contrat d'apprentissage,
- les enfants, qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à la moindre activité professionnelle et ce quel que soit leur âge.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié intérimaire affilié est reconnu, avant son 26<sup>ème</sup> anniversaire, en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte de mobilité inclusion.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

### ARTICLE 3 – DEFINITION ET MONTANT DES PRESTATIONS

Il est versé aux enfants bénéficiaires, une rente temporaire immédiate, dont le montant annuel est fixé aux conditions particulières.

Le montant de la rente est exprimé en pourcentage du salaire moyen annuel soumis à cotisations.

Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le total annuel des rentes versées au titre d'un décès ne peut dépasser 100 % du salaire moyen annuel soumis à cotisations du salarié intérimaire affilié décédé éventuellement revalorisé.



Si cela est nécessaire, chaque rente sera réduite proportionnellement.

## **ARTICLE 4 – MODALITES DE REGLEMENT**

La date d'effet des rentes est fixée au premier jour du mois qui suit le décès du salarié intérimaire affilié. Les rentes sont payables trimestriellement par avance, sous condition de vie.

La rente est versée jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant cesse de remplir les conditions requises pour être bénéficiaire.

En cas de décès du bénéficiaire, un prorata est dû pour le trimestre civil au cours duquel il décède.

La rente est versée au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant lui-même s'il jouit de la capacité juridique, ou au salarié intérimaire affilié en cas de PTIA.

# **TITRE III : INCAPACITE DE TRAVAIL, INVALIDITE ET INCAPACITE PERMANENTE**

## **ARTICLE 1 – OBJET DE LA GARANTIE**

La présente garantie a pour objet le service :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité totale temporaire de travail ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, en cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle ou d'accident de trajet.
- d'une rente en cas d'invalidité ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale
- D'un complément aux prestations servies par la Sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ces prestations sont servies par suite de maladie ou d'accident survenu pendant la période d'affiliation du salarié intérimaire affilié. Néanmoins, les personnes en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ne sont pas garanties au titre de l'incapacité temporaire de travail, le risque étant déjà réalisé.

Les congés de maternité ou d'adoption sont couverts dans les conditions prévues au titre IV.

Ces prestations viennent compléter les indemnités journalières opérées par le régime général de la Sécurité sociale et ne peuvent, en toute hypothèse, avoir pour conséquence de procurer au salarié intérimaire affilié des revenus supérieurs à la rémunération nette qu'il percevrait en l'absence de cessation d'activité, dès lors que les prestations servies par les co-assureurs réparent le préjudice de perte de revenu subi par celui-ci.

Elles ont un caractère indemnitaire dans la mesure où elles ont pour objet de pallier la perte de revenus subie par le salarié intérimaire affilié et de compenser l'atteinte à l'intégrité physique qu'il subit. Elles ouvrent droit à recours subrogatoire au cas où le dommage subi, à l'origine de leur versement, est imputable à un tiers.

Il est toutefois rappelé que le paiement des prestations par les co-assureurs peut être subordonné à un contrôle en application de l'article 17 des dispositions générales du présent contrat.

Le montant et la nature des garanties sont indiqués au tableau de garanties joint aux conditions particulières du contrat. En tout état de cause, un salarié intérimaire affilié ne pourra pas percevoir pendant ces périodes de cessation d'activité, pendant et hors mission, plus que son traitement de base net éventuellement revalorisé.

Les prestations sont versées brutes à l'entreprise et nettes de prélèvements sociaux et fiscaux à l'intérimaire.

## **ARTICLE 2 – INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL RESULTANT D'UNE INCAPACITE DE TRAVAIL VIE PRIVEE OU D'UN ACCIDENT DE TRAJET**

## **2-1 Incapacité temporaire totale de travail**

L'incapacité temporaire totale de travail se définit comme l'incapacité de travail médicalement constatée selon laquelle le salarié intérimaire affilié ne peut exercer son activité professionnelle d'aucune manière, qu'il s'agisse d'une activité effective ou limitée à la direction ou à la surveillance.

Les indemnités journalières complémentaires, en cas de maladie ou accident vie privée sont dues à l'expiration d'un délai de carence de 3 jours, soit à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'accident du travail, en cas d'accident de trajet ou en cas de maladie professionnelle. L'indemnité complémentaire est due dès le premier jour de l'arrêt de travail dès lors qu'il est pris en charge par la Sécurité sociale.

Le montant et la durée de l'indemnité journalière complémentaire sont décrits au tableau de garanties joints aux conditions particulières du contrat.

## **2-2 Prise en charge**

L'arrêt de travail est pris en charge dès lors que le salarié intérimaire affilié est en mission à la date d'arrêt de travail ou de l'accident en cas d'accident de trajet ;

L'arrêt de travail d'origine non professionnelle est pris en charge par les co-assureurs dès lors que l'intérimaire remplit la condition d'ancienneté définie à l'article 6-1 des dispositions générales.

La prise en charge de l'arrêt de travail résultant d'un accident de trajet n'est soumise à aucune condition d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la rupture ou la fin du contrat de travail, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale supérieure à 10 jours calendaires. L'indemnité est versée par les co-assureurs directement au salarié intérimaire.

Après la mission, l'indemnité est versée par les co-assureurs directement au salarié intérimaire.

## **2-3 Reprise du travail à temps partiel thérapeutique**

Si après une période d'incapacité totale temporaire, et à condition que le service des prestations en espèces de la Sécurité sociale lui soit maintenu, le salarié intérimaire affilié reprend une activité rémunérée, le montant des indemnités journalières complémentaires est diminué à due concurrence, de telle sorte que le salarié intérimaire affilié ne perçoive pas plus que son salaire net précédant.

Les conditions de paiement et de durée de versement sont précisées à l'article 5 ci-après.

## **ARTICLE 3 – INVALIDITE PERMANENTE**

Il est versé une rente, en cas de classement en invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie qui fait suite à un arrêt indemnisé.

L'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie n'est pas indemnisée.

Le montant de la rente d'invalidité versée trimestriellement, est indiqué au tableau de garanties joint aux conditions particulières du contrat selon la catégorie d'invalidité dans laquelle le salarié intérimaire affilié a été classé par la Sécurité sociale :

- 1<sup>ère</sup> catégorie, c'est-à-dire invalide capable d'exercer une activité rémunérée, ne sont pas couverts.
- 2<sup>ème</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque,
- 3<sup>ème</sup> catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas de modification de la catégorie d'invalidité survenant pendant la période d'existence de la garantie, la rente est révisée en même temps que la pension de Sécurité sociale.

Dans le cas où le salarié intérimaire affilié était en arrêt de travail non pris en charge par les co-assureurs du fait d'une condition d'ancienneté non atteinte précédemment à son passage en invalidité, cette dernière sera prise en charge par les co-assureurs.

La rente cesse d'être due :

- dès que la Sécurité sociale ne verse plus la pension d'invalidité ;
- à la date de la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ;
- à la date de l'attribution par la Sécurité sociale de la pension vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail
- à la suite d'un contrôle concluant à un arrêt de travail non justifié ou d'un refus de contrôle.
- à la date du décès du salarié intérimaire

## **ARTICLE 4 – DISPOSITIONS APPLICABLES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE**

### **4-1 Incapacité temporaire de travail**

L'indemnisation débute à compter du 1<sup>er</sup> jour d'indemnisation par la Sécurité sociale. La journée au cours de laquelle l'accident de travail se produit est intégralement prise en charge, quelle que soit l'heure de l'accident.

Le salarié intérimaire affilié doit être en mission à la date de l'accident du travail.

Les indemnités journalières sont versées directement à l'Entreprise tant que le contrat de mission est maintenu, à charge pour cette dernière de les reverser au salarié intérimaire affilié, nettes de charges sociales.

Lorsque l'arrêt de travail se poursuit de manière continue après la rupture ou la fin du contrat de travail, l'indemnité journalière complémentaire est versée par les co-assureurs directement au salarié intérimaire.

Pendant ou hors mission, la totalité des indemnités perçues par le salarié intérimaire (indemnités journalières de la Sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de sa dernière mission.

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la Sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue (indemnisation avant la fin de la mission) ou de la dernière mission (indemnisation après la fin de la mission). Par conséquent, les indemnités complémentaires versées dans le cadre d'un arrêt de travail survenu pendant la période de portabilité conventionnelle ne sont pas limitées au montant des allocations chômage perçues par le salarié intérimaire, et ce, pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Les cas de cessation de versement des indemnités journalières complémentaires sont ceux listés à l'article 5-3 ci-après.

Le montant des prestations versées par les co-assureurs, cumulé à celui versé par la Sécurité sociale ne peut excéder le cumul des sommes auquel le salarié intérimaire affilié aurait pu prétendre auprès de ces organismes s'il n'avait pas été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée d'au moins 25 jours (prolongations comprises) dont 15 jours hors mission, le salarié intérimaire reçoit automatiquement des co-assureurs ou, le cas échéant, du gestionnaire, une avance de 300 euros en attendant le versement de son indemnité journalière complémentaire. Cette avance est versée dans un délai maximum de 5 jours suivant la déclaration de l'arrêt de travail (initial ou de prolongation) par l'entreprise, sans que le salarié intérimaire ait à en faire la demande préalable et sans qu'il ait de justificatif à fournir. La fourniture d'un relevé d'identité bancaire (RIB) n'est pas une condition nécessaire au versement de l'avance. A défaut de RIB, l'avance est payée par chèque adressé par voie postale au salarié intérimaire. Les conditions de délivrance de l'avance pourront être réexaminées par les partenaires sociaux dans le cadre du pilotage du régime par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT).

Dans le cadre de la politique de prévention de la branche, en particulier du risque de désinsertion sociale et professionnelle des salariés intérimaires, les entreprises ou leurs assureurs ont l'obligation de transmettre, de manière sécurisée, au FASTT (par voie électronique à l'adresse suivante : [accompagnement-at@fastt.org](mailto:accompagnement-at@fastt.org)) selon un rythme au minimum mensuel, un fichier recensant tous les salariés intérimaires en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours, prolongations comprises, consécutif à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie

professionnelle.

Ce fichier doit comporter les informations nécessaires à une prise de contact efficiente par les services du FASTT en vue d'assurer l'accompagnement des salariés intérimaires concernés pendant leur arrêt de travail pour favoriser leur retour à l'emploi. Ces informations comportent a minima les coordonnées téléphoniques et l'adresse électronique du salarié intérimaire.

La finalité de cette obligation est conforme à l'accord de branche du 13 décembre 2018 sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de sécurité au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires. Cette obligation est conforme au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Tous les arrêts de travail indemnisables visés ci-dessus doivent être déclarés au FASTT. Sont concernés à la fois les arrêts indemnisés par le régime de prévoyance et les arrêts indemnisables pour lesquels le montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale conduit au calcul d'une indemnité complémentaire égale à zéro.

#### **4-2 Incapacité permanente**

Aucune indemnité n'est versée lorsque le taux d'incapacité est inférieur à 30 %.

Il est versé une indemnité forfaitaire d'incapacité permanente, qui se substitue à l'indemnisation complémentaire prévue en cas d'incapacité temporaire de travail versée au titre du régime Accident du Travail, Maladie Professionnelle, au salarié intérimaire affilié dont le taux d'incapacité reconnu par la Sécurité sociale est compris entre 30 % et 50%.

Si le taux d'incapacité est supérieur à 50%, il est versé une rente qui se substitue à l'indemnisation prévue en cas d'incapacité temporaire de travail, versées au titre du régime Accident du Travail, Maladie Professionnelle.

Le montant de l'indemnité forfaitaire et de la rente sont indiqués au tableau de garanties joint aux conditions particulières du contrat.

Le versement trimestriel de cette rente est interrompu :

- dès que la Sécurité sociale cesse le paiement des prestations en espèces ou
- à la date de l'attribution par la Sécurité sociale de la pension vieillesse ou
- à la date du décès du salarié intérimaire.

### **ARTICLE 5 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PRESTATIONS PREVUES EN CAS D'ARRETS DE TRAVAIL**

#### **5-1 Reprise du travail – rechute en cas d'accident de trajet, d'accident du travail ou maladie professionnelle**

Tout nouvel arrêt de travail survenant, pendant ou hors mission, dans un délai maximum de 2 mois suivant la reprise du travail pour un arrêt ayant déjà donné lieu à paiement des indemnités journalières complémentaires de même nature (accident de trajet, d'accident du travail ou maladie professionnelle) est considéré comme une rechute.

Aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la Sécurité sociale, n'est alors appliquée et le versement des prestations reprend sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise de travail.

Une rechute survenant plus de deux mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident de trajet, d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Tout nouvel arrêt de travail survenant, pendant ou hors mission, quel que soit le délai, en cas d'incapacité de travail vie privée n'est pas considéré comme une rechute.

#### **5-2 Règle de cumul**

Le total de la rémunération perçue de l'employeur, des prestations versées par la Sécurité sociale ou tout autre régime d'assurance de base ou complémentaire ayant le même objet, par France Travail et des prestations complémentaires servies par les co-assureurs ne peut excéder le traitement de base, éventuellement revalorisé, ayant servi au calcul des indemnités ou rentes complémentaires.

- En Incapacité :

Le total de la rémunération nette perçue de l'employeur, des prestations nettes versées par la Sécurité sociale ou tout autre régime d'assurance ayant le même objet, par France Travail et des prestations complémentaires servies par les co-assureurs **ne peut excéder le traitement de base net**, éventuellement revalorisé, ayant servi au calcul des indemnités complémentaires.

- En Invalidité :

Le total de la rémunération nette perçue de l'employeur, des prestations brutes versées par la Sécurité sociale ou tout autre régime d'assurance ayant le même objet, des indemnités nettes versées par France Travail et des prestations complémentaires servies par les co-assureurs **ne peut excéder le traitement de base net**, éventuellement revalorisé, ayant servi au calcul des rentes complémentaires.

S'il n'en était pas ainsi, les prestations seraient alors réduites à due concurrence.

Les droits garantis pendant la période de portabilité légale des droits, telle que prévue à l'article 6-2 des dispositions générales du présent contrat, au titre de l'incapacité temporaire de travail ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités nettes de toute nature d'un montant cumulé supérieur à celui des allocations chômage nettes (c'est-à-dire retenues pour leur montant après précompte des contributions sociales et impositions de toute nature) qu'il aurait perçu au titre de la même période.

En cas d'arrêt de travail pendant le délai de carence et le différé d'indemnisation de France Travail, le montant théorique de la première période de l'allocation chômage sera fictivement reconstitué pour appliquer la limitation prévue au paragraphe ci-dessus.

### **5-3 Paiement et durée de versement**

#### **a) Indemnités journalières**

Avec le service Prest'IJ, tous les arrêts de travail déclarés par les entreprises auprès du gestionnaire du régime complémentaire bénéficient de la transmission automatique des décomptes des arrêts indemnisés par la Sécurité sociale. Ainsi, il n'est pas nécessaire de transmettre au gestionnaire les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'Entreprise, sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la Sécurité sociale, pendant toute la durée du contrat de mission qui la lie au salarié intérimaire affilié, à charge pour elle de les reverser au salarié intérimaire affilié, nettes de charges sociales et de s'acquitter de l'éventuel prélèvement à la source sur les indemnités journalières complémentaires.

Après la rupture ou la fin du contrat de travail, lorsque l'arrêt de travail, vie privée ou pour cause d'accident de trajet, se poursuit de manière continue et est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires, l'indemnisation se poursuit. L'indemnité journalière complémentaire est versée par les co-assureurs directement au salarié intérimaire. Lorsque l'arrêt de travail est pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, l'indemnisation se poursuit. L'indemnité journalière complémentaire est versée par les co-assureurs directement au salarié intérimaire.

L'indemnité est acquise jour par jour.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées au maximum tant que dure le service des prestations en espèces de la Sécurité sociale et cessent, sous réserve de l'application des règles de cumul ci-dessous, en tout état de cause :

- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la Sécurité sociale ;
- à la date de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale ;
- à la date de la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ;
- au 1096<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, sauf cas exceptionnel de maintien des indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- à la date de la période de portabilité conventionnelle suite à la fin du contrat de mission en cas de cumul emploi-retraite ;
- à la suite d'un contrôle médical concluant à un arrêt de travail non justifié ou du refus de contrôle ;
- en cas de décès du salarié intérimaire.

## **Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs**

### **En cas d'incapacité temporaire de travail maladie vie privée ou accident de trajet :**

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours.

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire pendant les 30 premiers jours, puis les jours suivants, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois de date à date, précédents l'arrêt de travail.

Cette limitation du cumul de jours indemnisés ne fait pas échec à une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 95 jours pour les arrêts maladie vie privée et 91 jours pour les arrêts consécutifs à un accident du travail, de trajet et maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est versée au salarié au maximum jusqu'au 1 095ème jour d'arrêt continu ou jusqu'à la date de mise en invalidité.

Tout jour indemnisé, y compris avec un montant d'indemnisation nul pour le régime de prévoyance, est comptabilisé dans l'appréciation des 95 ou 91 jours.

### **En cas d'incapacité temporaire de travail accident de travail / maladie professionnelle :**

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours.

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire pendant les 30 premiers jours, puis les jours suivants, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois de date à date, précédents l'arrêt de travail.

Le décompte des 92 jours ou 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire non nulle par l'assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident de travail ou maladie professionnelle.

### **b) Rente d'invalidité**

La rente complémentaire d'invalidité est versée, sur présentation des décomptes justificatifs de Sécurité sociale, au salarié intérimaire affilié,

La rente d'invalidité continue d'être servie à condition que l'état de santé séquellaire du salarié intérimaire réponde, sur le plan médico-légal, à la définition de la catégorie de l'invalidité dans laquelle il a été classé par la Sécurité sociale.

De plus, elle est servie au maximum tant que dure l'invalidité et que le salarié intérimaire perçoit une pension d'invalidité de la Sécurité sociale et cesse en tout état de cause à la date de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale ou, sauf en cas d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie, lorsque le salarié intérimaire reprend une activité professionnelle salariée ou non.

Enfin, la rente d'invalidité cesse d'être versée dès lors que le salarié intérimaire ne demande pas la liquidation de ses droits à une pension de vieillesse de la Sécurité sociale alors qu'il peut y prétendre.

### **c) Cessation du paiement suite à contrôle**

Le versement peut cesser en tout état de cause lorsque les co-assureurs, à la suite d'un contrôle effectué conformément à l'article 17 des dispositions générales du présent contrat, adoptent une position différente de celle de la Sécurité sociale.

Il est en effet rappelé que les co-assureurs ne sont pas liés par la décision de la Sécurité sociale, seule étant prise en compte la réalité de l'atteinte portée à la capacité du salarié intérimaire affilié d'exercer une activité professionnelle, telle que visée aux articles L.341-3 et suivants du code de la Sécurité sociale.



## TITRE IV : GARANTIES DIVERSES

### ARTICLE 1 – CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

Il peut être versé une indemnité journalière complémentaire de repos au salarié intérimaire affilié au cours de la période de congé de maternité ou d'adoption.

Le bénéfice de ces indemnités est étendu au salarié intérimaire affilié dont la conjointe est décédée au cours de l'accouchement, s'il bénéficie du versement de l'indemnité journalière de repos par la Sécurité sociale, sous réserve qu'il ne soit pas déjà couvert pour ce risque.

#### **Date d'effet et durée des prestations**

L'indemnité journalière est versée tous les jours calendaires de la période indemnisée et correspond aux durées d'indemnisation prévues par la Sécurité sociale.

#### **Conditions d'indemnisation :**

L'indemnisation est soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois.

Elle est acquise au premier jour du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures, sous réserve de justifier :

- De l'état de grossesse ou de l'arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption
- Du versement d'indemnités maternité par la Sécurité sociale

#### **Montant des prestations**

La garantie maternité est exprimée en fonction de la rémunération brute cumulée perçue au titre de missions de travail temporaire effectuées au cours des douze derniers mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, la rémunération brute cumulée comprend l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

Le cumul des indemnités journalières perçues (Sécurité sociale et complémentaires) ne peut excéder 100% du salaire journalier net de base.

### ARTICLE 2 – ALLOCATION FORFAITAIRE POUR GARDE D'ENFANT

En cas d'hospitalisation supérieure à un jour, il est versé au salarié intérimaire affilié une allocation forfaitaire, dont le montant est fixé aux Conditions particulières, pour garde d'enfant de 16 ans au plus, par jour d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

L'allocation est versée sous réserve que le salarié intérimaire affilié soit indemnisé au titre des garanties Incapacité de travail du présent contrat et sous réserve de justifier de l'hospitalisation en fournissant le bulletin de situation ainsi qu'une attestation de frais de garde.