

# Accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres

## Préambule

Considérant la nécessité de pérenniser et moderniser le modèle de protection sociale des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont décidé de refonder les régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Aussi, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim et il participe de la construction du statut social de l'intérimaire. Il a pour objectif de faire de la prévoyance un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

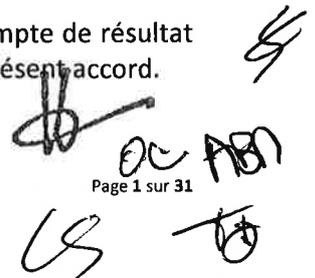
Dans ce contexte, les parties signataires ont décidé :

- de confier la mise en œuvre des procédures d'appels d'offres et de mise en concurrence, ainsi que le pilotage du régime, au FASTT,
- de séparer l'activité de gestion de l'activité d'assurance,
- de mettre en œuvre une portabilité conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires ayant une ancienneté de 414h de travail dans la branche,
- de clarifier, en vue de les rendre plus compréhensibles, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés intérimaires non-cadres et cadres.

L'objet du présent accord consiste, dans le cadre d'une solidarité entre toutes les entreprises de la branche, à définir un régime de prévoyance (garanties décès, invalidité, incapacité et maternité), complémentaire aux prestations de la sécurité sociale, au profit des salariés non-cadres et cadres des entreprises de travail temporaire.

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de couverture assurantielle du régime instauré par le présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente,
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion des entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès des co-assureurs recommandés,
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.



La désignation d'un gestionnaire vise à :

- assurer une gestion efficace et uniforme, homogénéiser le traitement des dossiers des salariés avec des délais courts et une proximité de relation,
- faciliter le traitement des dossiers de chaque entreprise de travail temporaire : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation,
- réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, et à l'équilibre des comptes,
- surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 le présent accord remplace les dispositions des accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

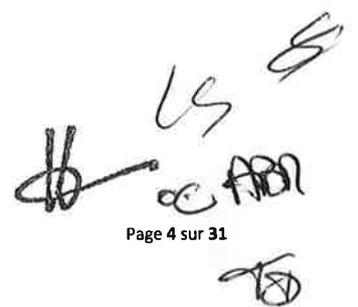
Les partenaires sociaux décident de donner au régime de prévoyance le nom « Intérimaires Prévoyance ».

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the letters 'LS' and '\$' on the right, and 'OC-AB' below them.

# Table des matières

Accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires .....	1
non-cadres et cadres .....	1
Préambule .....	1
Article 1 – Objet et champ d’application.....	5
Article 2 – Bénéficiaires du régime.....	5
Article 3 – Caractère obligatoire du régime .....	5
Article 4 – Garanties .....	5
Article 4.1 – Nature et montant des garanties.....	5
Article 4.2 – Condition d’ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet .....	5
Article 4.3 – Date du fait générateur pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet soumise à la condition de 414 heures .....	6
Article 4.4 – Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d’accident de travail ou maladie professionnelle .....	6
Article 4.5 – Dispositions communes aux Garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle).....	7
Article 4.6 – Dispositions relatives à la Garantie incapacité de travail vie privée.....	8
Article 4.7 – Dispositions relatives à la Garantie décès.....	8
Article 4.8 – Dispositions relatives à la Garantie invalidité et Incapacité permanente.....	9
Article 4.9 – Dispositions relatives à la garantie maternité.....	10
Article 5 – Gestionnaire .....	10
Article 6 – Co-assureurs recommandés.....	11
Article 7 – Organisme apériteur .....	11
Article 8 – Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l’assurance chômage .....	12
Article 8.1 – Portabilité conventionnelle d’une durée d’un mois .....	12
Article 8.2 – Cessation de la portabilité.....	12
Article 9 – Fonds de solidarité et de mutualisation - Engagements au titre du haut degré de solidarité .....	13
Article 10 – Cotisations.....	14
Article 10.1 – Salariés non-cadres .....	15
Article 10.2 – Salariés cadres.....	17
Article 10.3 – Les conditions de révision des cotisations .....	17
Article 11 – Réserves et provisions d’égalisation .....	17
Article 12 – Information des salariés.....	17
Article 13 – Gouvernance du régime.....	18
Article 13.1 – Pilotage du FASTT .....	18
Article 13.2 – Suivi du régime.....	18

Article 14 – Abrogation des précédents accords de prévoyance .....	19
Article 15 – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.....	19
Article 16 – Force obligatoire de l'accord.....	19
Article 17 – Date d'effet et durée.....	20
Article 18 – Révision et dénonciation.....	20
Article 19 – Dépôt et extension.....	20
Annexe 1 – Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non cadres .....	21
Annexe 2 – Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres.....	26
Annexe 3 – Prise en charge des maladies graves et redoutées pour les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures.....	31
Article 1A – Bénéficiaires.....	31
Article 2A – Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité .....	31
Article 3A – Indemnisation .....	31
Article 4A – Suivi financier et technique du dispositif.....	31


 Handwritten signatures and initials, including a large 'LS' and 'S' at the top right, and other illegible marks below.

## Article 1 – Objet et champ d’application

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d’insertion établies en France métropolitaine et dans les DOM.

## Article 2 – Bénéficiaires du régime

La notion de salarié s’entend pour tous les titulaires d’un contrat de travail temporaire qu’ils soient cadres (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) ou non cadres (ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947) y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII) entrant dans le champ d’application tel que défini à l’article 1<sup>er</sup>.

Sont bénéficiaires du présent accord :

- Les salariés intérimaires de l’entreprise de travail temporaire ou de l’entreprise de travail temporaire d’insertion,
- Les salariés intérimaires bénéficiaires de la portabilité visée à l’article 8.

## Article 3 – Caractère obligatoire du régime

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés intérimaires visés à l’article 2 des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d’insertion.

## Article 4 – Garanties

### Article 4.1 – Nature et montant des garanties

Les salariés intérimaires non-cadres et cadres bénéficient des garanties qui sont définies en annexe du présent accord sans conditions d’ancienneté, à l’exception de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), visée à l’article 4-2.

Pour bénéficier de ces garanties les salariés doivent être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d’assurance sociale obligatoire d’un pays de l’Union européenne.

### Article 4.2 – Condition d’ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet

Le bénéfice de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), hors accident de trajet est soumis à une condition d’ancienneté appréciée au niveau de la branche : le salarié intérimaire doit avoir effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d’insertion au cours des douze derniers mois consécutifs. Tout salarié bénéficie donc de cette garantie à compter du premier jour du mois civil qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures dès lors qu’il se trouve en contrat de travail.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif 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 le régime de sécurité sociale,
- 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 économique, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 4.3 – Date du fait générateur pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet soumise à la condition de 414 heures

La prise en charge des sinistres visés à l'article 4-2 est conditionnée à ce que la date du fait générateur soit égale ou postérieure au premier jour du mois qui suit la 414<sup>ème</sup> heure de travail et sous réserve que le salarié intérimaire soit titulaire d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII).

Article 4.4 – Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée d'au moins 25 jours dont 15 jours hors mission, le salarié intérimaire reçoit une avance de 300 euros en attendant le versement de son indemnité journalière complémentaire. 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).

Handwritten signatures and initials: LS, ABN, OC, and a circled signature.

Dans le cadre de la politique de la branche, de prévention du risque de désinsertion sociale et professionnelle, les entreprises ou leurs assureurs ont l'obligation de transmettre au FASTT selon un rythme au minimum mensuel, un fichier recensant les salariés intérimaires en arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident de travail et comportant à minima les informations nécessaires en vue de l'accompagnement de ces salariés. Cette obligation a pour objet de permettre aux services du FASTT, d'accompagner ces salariés intérimaires pendant leur arrêt de travail en vue de favoriser leur retour à l'emploi. Cette obligation est conforme à la réglementation en vigueur et notamment au Règlement général sur la protection des données n°2016/679 du 27 avril 2016

## Article 4.5 – Dispositions communes aux Garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

### *Définition salaire de base*

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 brut comprend le salaire brut horaire de base, le cas échéant l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple 13ème mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais.

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

### *Limitation de l'indemnisation*

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).

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire et de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que 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 dépasse pas le nombre maximum de jours suivant :

- 92 jours pour la garantie incapacité de travail, vie privée et accident de trajet,
- 150 jours pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de cumul de jours indemnisés supérieur aux seuils mentionnés ci-dessus, aucune indemnisation n'est versée.

En cas de cumul de jours indemnisés inférieur aux seuils mentionnés, l'indemnisation du nouvel arrêt de travail est versée dans la limite des seuils mentionnés ci-dessus.

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

Handwritten signatures and initials: LS, OC, AB, and a large stylized signature.

### *Déclaration des arrêts de travail*

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, les entreprises sont tenues de déclarer à au gestionnaire ou, le cas échéant, à leur assureur, les arrêts de travail dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard dans les 3 mois qui suivent le sinistre. Le non-respect du délai n'entraîne pas un refus de prise en charge.

### *Article 4.6 – Dispositions relatives à la Garantie incapacité de travail vie privée*

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Au-delà du terme prévu de la mission, si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, et si l'arrêt de travail est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.

### *Article 4.7 – Dispositions relatives à la Garantie décès*

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie décès s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

### *Définition salaire de base*

Le salaire de référence pour la Garantie décès est le salaire moyen soumis à cotisation. Ce salaire correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, comprenant, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

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

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

### *Limitation de l'indemnisation*

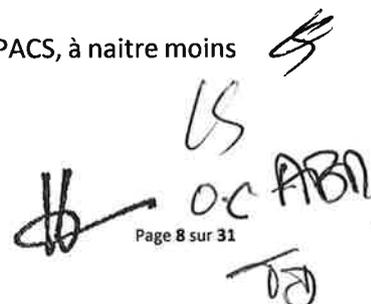
Lorsque la Garantie décès ouvre droit à une rente éducation, le cumul des rentes éducation versées aux enfants à charge ne peut excéder 100 % du salaire moyen annuel de l'intérimaire décédé tel que défini ci-dessus.

### *Définition des bénéficiaires*

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 par parts égales, aux héritiers du salarié

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



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

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

Cependant, le salarié a la possibilité de faire une désignation différente qui devra être transmise à l'assureur en utilisant le formulaire établi à cet effet par l'assureur.

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

#### *Définition des enfants à charge*

Une rente éducation annuelle est versée aux enfants à charge du salarié.

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 majoration du capital pour enfants à charge est versée par parts égales à ceux-ci, qu'il y ait eu désignation de bénéficiaire expresse ou non.

L'enfant du conjoint ou partenaire de Pacs de l'assuré, à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès de celui-ci, est pris en compte pour le calcul et l'attribution de la majoration du capital pour enfants à charge.

#### *Article 4.8 – Dispositions relatives à la Garantie invalidité et Incapacité permanente*

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie invalidité et incapacité permanente s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

#### *Définition salaire de base*

Le salaire de base applicable aux garanties Invalidité ou Incapacité permanente est le salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Lorsque la garantie Incapacité permanente est exprimée en fonction du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation.

### *Limitation de l'indemnisation*

La totalité des rentes Invalidité perçues par l'intérimaire (rente de la Sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

En cas d'Incapacité permanente l'ensemble des ressources versées à l'intérimaire ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé

### Article 4.9 – Dispositions relatives à la garantie maternité

Le bénéfice de la garantie maternité est soumis à la condition d'ancienneté définie à l'article 4.2.

L'indemnité journalière est calculée sur la base d'une fraction du salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

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

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout intérimaire dont la conjointe décède au cours de l'accouchement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits concernant le versement de l'indemnité journalière de repos de la Sécurité sociale, et également à condition de ne pas être déjà couvert pour ce risque.

### Article 5 – Gestionnaire

La gestion du régime défini par le présent accord est déléguée à un gestionnaire désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

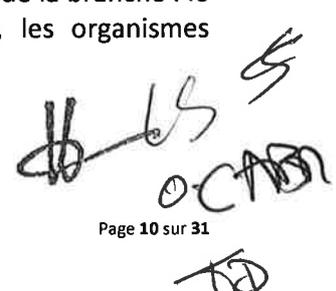
Le gestionnaire désigné par les signataires du présent accord, est : PRIMA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE dont le siège social est situé au 37 boulevard Brune, 75014 Paris.

La gestion est déléguée à PRIMA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour une durée de 5 années selon des modalités définies dans un contrat cadre conclu entre la branche et le gestionnaire.

L'organisme gestionnaire est le délégataire de gestion des assureurs co-recommandés dans la branche et des organismes assureurs qui ne seraient pas recommandés qui appliqueraient strictement les dispositions du présent accord.

L'organisme gestionnaire est en charge de la gestion du régime non-cadres et cadres. Il lui appartient d'organiser la continuité de gestion des dossiers. Il devra déployer tous les moyens permettant d'assurer la gestion des adhésions des entreprises, la gestion des affiliations, le versement des prestations et l'encaissement des cotisations versées par les entreprises.

Le gestionnaire est tenu d'appliquer les dispositions du présent accord. Cela implique notamment une coopération réciproque tant avec les partenaires sociaux qu'avec les autres acteurs de la branche : le FASTT, l'opérateur en charge du décompte de l'ancienneté, les co-assureurs, les organismes paritaires...



Les partenaires sociaux sont attachés à l'effectivité des droits des salariés intérimaires et à la facilitation de l'accès aux prestations prévues au présent accord. Pour ce faire, il est précisé que tout arrêt de travail d'un salarié intérimaire, remplissant les conditions prévues au présent accord, doit faire l'objet, sous la responsabilité de l'entreprise, d'une inscription sur les flux « PREST'IJ » de la CNAM, permettant le déclenchement automatique du paiement de l'indemnité journalière complémentaire sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la sécurité sociale.

Tout salarié intérimaire a la possibilité de déclarer directement son arrêt de travail auprès du gestionnaire ou le cas échéant de l'assureur, pendant les périodes de portabilité sans avoir à effectuer une démarche auprès de son dernier employeur. Cette déclaration s'effectue principalement de façon dématérialisée.

## Article 6 – Co-assureurs recommandés

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de procéder à la co-recommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de cinq années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

Pour tous les risques, hors rente éducation :

- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire)
- KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 4 rue Georges Picquart 75017 Paris)

Pour les rentes éducations : l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance (siège social : 17 Rue de Marignan, 75008 Paris), représentée par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance.

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées au présent accord et ses annexes.

Afin de garantir aux salariés une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence de l'assurance du régime au minimum tous les cinq ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

Les co-assureurs établissent et présentent un compte de résultat provisoire arrêté au 31 décembre de chaque année au plus tard le 30 avril N+1 à l'intention des partenaires sociaux de la branche. Ce rapport contient les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord.

Aussi un rapport définitif du compte est adressé et présenté au plus tard le 30 juin N+1

Les co-assureurs fournissent toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime sur demande des partenaires sociaux ou du FASTT, pilote du régime.

## Article 7 – Organisme apériteur

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance recommandé à Apicil Prévoyance pour la durée de la recommandation mentionnée à l'article 6.

## Article 8 – Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

### Article 8.1 – Portabilité conventionnelle d'une durée d'un mois

Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4-2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4-2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée d'un mois.

Ce dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

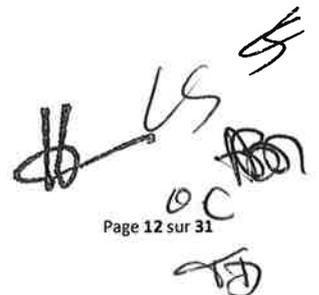
À l'issue de cette durée d'un mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de douze mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

### Article 8.2 – Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle,
- pour la portabilité conventionnelle forfaitaire d'un mois : dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi inscrit au régime obligatoire d'assurance chômage
- pour la portabilité légale : dès qu'il n'est plus indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale,



- pour la portabilité légale, à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale,
- en cas de décès.

## Article 9 – Fonds de solidarité et de mutualisation - Engagements au titre du haut degré de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent des garanties de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- le financement d'actions de prévention des risques professionnels ; ces mesures sont déterminées et pilotées par la CPNSST (Commission Paritaire Nationale Santé et Sécurité au Travail) et leur mise en œuvre est assurée par le Fastt,
- le financement d'actions d'accompagnement pour le reclassement et le retour vers l'emploi des salariés en situation d'arrêts de travail pour un accident de travail. Ces mesures seront déterminées et pilotées par le FASTT dans le cadre de ses missions d'accompagnement social,
- la mise en œuvre d'une politique d'action sociale et de prévention des risques de désinsertion sociale et professionnelle. Ces mesures sont déterminées et pilotées par le Fastt ;
- la prise en charge du dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées à l'annexe 3.
- après avis de la commission prévoyance, à titre exceptionnel, la prise en charge de situations personnelles non envisagées par les garanties prévues par le présent accord.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité mutualisé dédié que devront financer toutes les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, qu'elles aient ou non choisi d'adhérer au contrat d'assurance recommandé par le présent accord.

La gestion et le pilotage du fonds sont confiés au FASTT. La mise en œuvre du haut degré de solidarité est définie par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La part de la cotisation totale acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 2% des cotisations totales versées par les entreprises.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs co-recommandés devra verser au gestionnaire visé à l'article 5, au titre du haut degré de solidarité, une somme correspondant à 2% du montant de l'ensemble des cotisations totales versées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. L'entreprise devra justifier son versement par tout élément permettant d'établir les sommes versées à l'assureur.

## Article 10 – Cotisations

Afin de financer les garanties fixées par le présent accord, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion et les salariés intérimaires sont tenus de verser les cotisations indiquées ci-après.

Cette cotisation est répartie :

- pour les salariés intérimaires non-cadres, 60% à la charge de l'entreprise et 40% à la charge du salarié intérimaire,
- pour les salariés cadres, 100% à la charge de l'entreprise.

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut de chaque assuré. Par salaire brut, on entend le salaire tel que déclaré pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Handwritten signature and stamp: "HLS" and "OCTON" with a checkmark and a small signature below.

## Article 10.1 – Salariés non-cadres

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

Salaires	Employeur	Salarié non cadre
<b>Taux applicables à la tranche 1</b>		
Décès	0,024 %	0,016 %
Rente éducation	0,024 %	0,016 %
Invalidité	0,174 %	0,116 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,168 %	0,112 %
<b>Total - 414 h</b>	<b>0,39 %</b>	<b>0,26 %</b>
	<b>Soit 0,65 %</b>	
Incapacité de travail vie privée *	0,102 %	0,068 %
<b>Total + 414 h</b>	<b>0,492 %</b>	<b>0,328 %</b>
	<b>Soit 0,82 %</b>	
<b>Taux applicables à la tranche 2</b>		
Décès	0,006 %	0,004 %
Rente éducation	0,006 %	0,004 %
Invalidité	0,162 %	0,108 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,156 %	0,104 %
<b>Total - 414 h</b>	<b>0,33 %</b>	<b>0,22 %</b>
	<b>Soit 0,55 %</b>	
Incapacité de travail vie privée *	0,078 %	0,052 %
<b>Total + 414 h</b>	<b>0,408 %</b>	<b>0,272 %</b>
	<b>Soit 0,68 %</b>	

\* La cotisation vie privée s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414<sup>ème</sup> heure de travail.

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE. Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N-1.

Modalités de calcul du taux moyen d'AT d'une entreprise de travail temporaire :

- Masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence.
- Le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100.
- Justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire d'insertion ou les entreprises de travail temporaire d'insertion.

*Handwritten signatures and initials:*  
 H. L. S.  
 O. CABOT

*Handwritten mark:*  
 TD

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

Salaires	Employeur	Salarié non cadre
<b>Taux applicables à la tranche 1</b>		
Décès	0,024 %	0,016 %
Rente éducation	0,024 %	0,016 %
Invalidité	0,174 %	0,116 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,120 %	0,080 %
<b>Total - 414 h</b>	<b>0,342 %</b>	<b>0,228 %</b>
	<b>Soit 0,57 %</b>	
Incapacité de travail vie privée *	0,102 %	0,068 %
<b>Total + 414 h</b>	<b>0,444 %</b>	<b>0,296 %</b>
	<b>Soit 0,74 %</b>	
<b>Taux applicables à la tranche 2</b>		
Décès	0,006 %	0,004 %
Rente éducation	0,006 %	0,004 %
Invalidité	0,162 %	0,108 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,114 %	0,076 %
<b>Total - 414 h</b>	<b>0,288 %</b>	<b>0,192 %</b>
	<b>Soit 0,48 %</b>	
Incapacité de travail vie privée *	0,078 %	0,052 %
<b>Total + 414 h</b>	<b>0,366 %</b>	<b>0,244 %</b>
	<b>Soit 0,61 %</b>	

\* La cotisation vie privée s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414<sup>ème</sup> heure de travail.

HLS &  
OCABON  
TO

## Article 10.2 – Salariés cadres

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 quelle que soit l'ancienneté de l'intérimaire cadre :

Salaires	Employeur	Salarié cadre
<b>Taux applicables à la tranche 1</b>		
Décès	0,76 %	0 %
Rente éducation	0,07 %	
Invalidité	0,27 %	
Incapacité de travail, vie privée	0,13 %	
Incapacité de travail vie professionnelle	0,27 %	
<b>TOTAL</b>	<b>1,50 %</b>	
<b>Taux applicables à la tranche 2</b>		
Décès	0,14 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>0,14%</b>	

## Article 10.3 – Les conditions de révision des cotisations

Les organismes assureurs co-recommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (à législation sociale et fiscale constante). Au-delà, l'étude de la révision des taux dépendra des résultats S/P. La révision fera l'objet de négociation entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés.

## Article 11 – Réserves et provisions d'égalisation

L'ensemble des contrats d'assurance souscrits par les entreprises au titre du présent accord auprès des co-assureurs recommandés constituent un périmètre de mutualisation des résultats.

Cette mutualisation est établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des contrats d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions d'établissement du compte de résultat, les règles de dotation, de reprise et - en cas de changement d'organisme assureur - de transfert des réserves du compte, sont définies dans le Protocole Technique et Financier attaché à la convention d'assurance liant les co-assureurs recommandés, l'OCIRP et les Partenaires sociaux.

## Article 12 – Information des salariés

Une notice d'information est mise à disposition par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié intérimaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Les co-assureurs recommandés visés à l'article 6 mettent les notices d'information à disposition sur le site [www.Interimairesprevoyance.fr](http://www.Interimairesprevoyance.fr).

*Handwritten signatures and initials:*  
- A large signature on the right side.  
- The word "COORDONATEUR" written in a stylized font.  
- A circled number "10" at the bottom right.

## Article 13 – Gouvernance du régime

### Article 13.1 – Pilotage du FASTT

En complément de la mission assurée par le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant du gestionnaire et des co-assureurs recommandés, les partenaires sociaux confient au FASTT, le pilotage du régime institué par le présent accord.

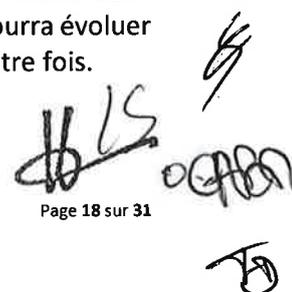
Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'ouvrage, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants,
- de procéder à toute action contentieuse relative au financement du fonds de solidarité visé à l'article 9,
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme,
- de veiller à un pilotage optimum de la provision d'égalisation et de la réserve générale mises en places par les co-assureurs recommandés, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition d'évolution du régime aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves,
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises sur la base des éléments d'analyse et de suivi de la qualité de services transmis par le gestionnaire et les co-assureurs,
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du Fonds de Solidarité prévu à l'article 9 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation,
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif,
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée (commission prévoyance). Elle est composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire («expert») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

### Article 13.2 – Suivi du régime

Les partenaires sociaux décident que la commission prévoyance du FASTT se réunira au moins deux fois par an dans le cadre de la mission définie à l'article 13-1. La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime. En 2019, la commission prévoyance du FASTT se réunira quatre fois.



La commission sera informée, par le gestionnaire et les co-assureurs recommandés, du suivi de la qualité de service et du pilotage des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises dans le respect de la réglementation applicable au Traitement de Données à caractère personnel, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Le gestionnaire et les organismes co-assureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime.

Les partenaires sociaux se réuniront pour examiner les comptes de l'année 2019 afin d'étudier les possibilités d'évolution, notamment, du taux de contribution au fonds de solidarité, de la durée de la portabilité conventionnelle, du taux de cotisation et de la répartition de ce taux.

#### Article 14 – Abrogation des précédents accords de prévoyance

L'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres du 10 juillet 2009 et l'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres du 10 juillet 2009 ainsi que tous les avenants et annexes techniques relatifs à ces deux accords cessent de produire effet à compter du 31 décembre 2018.

Le présent accord se substitue aux accords susvisés et à leurs avenants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Toutefois, les dispositions des accords antérieurs continuent de s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 15 – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

#### Article 16 – Force obligatoire de l'accord

Le présent accord répond aux dispositions visées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale. Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

L'accord 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, est l'accessoire au présent accord qui permet la mise en œuvre effective du régime de prévoyance cadres et non cadres. Par conséquent, les entreprises ne peuvent pas déroger aux dispositions de cet accord.

## Article 17 – Date d’effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 18 – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail

## Article 19 – Dépôt et extension

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 L.2261-1 et D.2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

## Annexes :

- Annexe 1 – Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non cadres
- Annexe 2 – Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres
- Annexe 3 – Prise en charge des maladies graves et redoutées pour les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d’ancienneté de 414 heures

Fait à Paris le 16 novembre 2018,

CFDT- Fédération des services  
Lamence SEGURA



CFTC-Intérim  
Stéphane BOURGEOIS



CFE-CGC-FNECS



Tamara DAUCHY

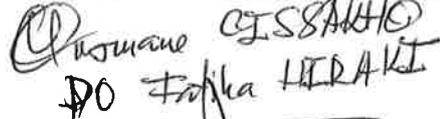
CGT Intérim

Force Ouvrière



C. SIRON

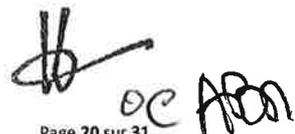
UNSA - Fédération Commerces et Services



Prudence CESSAHO  
DO Fatima HIRAKI



PRISM'EMPLOI



oe APOU

## Annexe 1 – Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non cadres

MALADIE VIE PRIVÉE – ACCIDENT DE TRAJET	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
<b>Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenant pendant la mission</b>	<p><b>Maladie vie privée</b> : indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures.</p> <p><b>Accident de trajet</b> : indemnisation sans condition d'ancienneté</p> <p><b>En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission</b>, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt à une durée totale de plus de 10 jours.</p>
<b>Délai de carence</b>	0 jour en cas d'accident de trajet 3 jours en cas de maladie
<b>Montant d'indemnisation Pendant et éventuellement après la mission</b>	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % du salaire de base*</li> </ul>
	À partir du 31 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire de base*</li> </ul>
<b>Modalité de versement des indemnités</b>	Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.
<b>Durée maximale de l'indemnisation</b>	Jusqu'au 1 095 <sup>ème</sup> jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité
<p><b>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs</b></p> <p>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.</p>	
INVALIDITÉ PERMANENTE	
<b>Condition d'indemnisation</b>	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non.
<b>Invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie</b>	Non couvert
<b>Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie</b>	75 % du salaire brut* de base de la dernière mission y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels

\* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.



## ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE

### INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

<b>Condition d'indemnisation :</b>	Indemnisation sans condition d'ancienneté
<b>Délai de carence</b>	0 jour
<b>Montant d'indemnisation Pendant et après la mission si l'arrêt se poursuit</b>	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % du salaire de base* T1 + 100% du salaire de base* T2</li> <li>• 50 % du salaire de base* à partir de la fin de la mission</li> </ul>
	Pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire de base* T1 + 100% du salaire de base* T2</li> <li>• 25 % du salaire de base* à partir de la fin de la mission</li> </ul>
	À partir du 92 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire de base*</li> </ul>
<b>Modalité de versement des indemnités</b>	Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.
<b>Durée maximale de l'indemnisation</b>	Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans

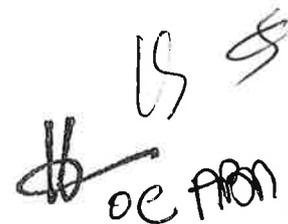
#### Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus au cours d'une période de 12 mois consécutifs

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.

### INCAPACITÉ PERMANENTE

<b>Taux d'incapacité inférieur à 30 %</b>	Non couvert
<b>Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %</b>	Indemnité forfaitaire : 3 PMSS
<b>Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %</b>	Indemnité forfaitaire : 4 PMSS
<b>Taux d'incapacité supérieur à 50 %</b>	Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut* (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base brut de la dernière mission)

\* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.





## DÉCÈS VIE PRIVÉE ET ACCIDENT DE TRAJET

### DÉCÈS VIE PRIVÉE

<b>Capital forfaitaire</b>	Quelle que soit la situation de famille	4 PMSS
<b>Rente éducation <sup>(1)</sup></b>	<b>Enfant jusqu'à 16 ans révolus</b>	7 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18<sup>ème</sup> anniversaire sans condition</b>	9 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 26<sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études.</b>	
	<b>Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</b>	

### DÉCÈS ACCIDENT DE TRAJET

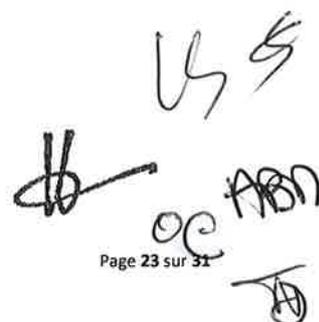
<b>Capital forfaitaire</b>	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</b>	7 PMSS
	<b>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</b>	8 PMSS
	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</b>	9 PMSS

<sup>(1)</sup> Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

## DÉCÈS EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

### DÉCÈS ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

<b>Capital forfaitaire</b>	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</b>	8 PMSS
	<b>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</b>	9 PMSS
	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</b>	10 PMSS


  
 US S  
 oe ABN  


**GARANTIES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE DÉCÈS  
PAR ACCIDENT DE TRAJET OU PAR ACCIDENT DE TRAVAIL OU SUITE À MALADIE PROFESSIONNELLE**

**RENTE TEMPORAIRE DU CONJOINT (À la demande du conjoint bénéficiaire)**

<b>Rente Temporaire</b>	Versée, à la demande du conjoint bénéficiaire, à la place du capital décès si le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès et que le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès	35 % du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès
<b>Capital</b>	<b>Enfants à charge</b>	Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction du capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s).

**RENTE D'EDUCATION <sup>(1)</sup>**

<b>Rente éducation <sup>(1)</sup></b>	<b>Enfants âgés de 16 ans au plus</b>	8 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisations
	<b>Enfants âgés de plus de 16 ans et jusqu'à 19 ans révolus :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18<sup>ème</sup> anniversaire sans condition</li> <li>• Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20<sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études</li> </ul> <b>Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</b>	12 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisations
	<b>Enfants à compter du 20<sup>ème</sup> anniversaire jusqu'à son 26<sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études ou sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</b>	15 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisations

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit est plafonné à 100% du salaire moyen annuel du salarié décédé

**FRAIS D'OBSÈQUES**

Allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques	Allocation forfaitaire : 1,5 PMSS
--	-----------------------------------

<sup>(2)</sup> Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

**PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA)**  
**Accident de trajet, Invalidité**  
**Accident de travail / Maladie professionnelle, Incapacité permanente**

- Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité)
- Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle
- Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale

Versement par anticipation du capital décès et de la rente d'éducation

**AUTRES GARANTIES**

**HOSPITALISATION : ALLOCATION FORFAITAIRE POUR GARDE D'ENFANTS**

<b>Conditions d'indemnisation :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail</li> <li>• Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus</li> <li>• Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour</li> <li>• Présenter des justificatifs des frais de garde</li> </ul>
<b>Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants :</b>	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

**INDEMNISATION EN CAS DE CONGES MATERNITE ET D'ADOPTION**

<b>Conditions d'indemnisation :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures.</li> <li>• État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption</li> <li>• Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale</li> </ul>
<b>Indemnités Journalières :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versement d'une indemnité égale à 1/360<sup>ème</sup> de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base.</li> <li>- La durée d'indemnisation est limitée à celle de la SS au titre de la maternité ou de l'adoption</li> </ul>

(1) Rente éducation assurée par l'OCIRP

(2) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

\* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

En aucun cas les prestations totales perçues (indemnités Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par les co-assureurs) ne peuvent excéder 100 % du salaire de base net qu'aurait perçu le salarié intérimaire s'il n'avait pas interrompu son activité pour cause de maladie ou d'accident

**PSS** : Plafond de la Sécurité Sociale

**T1 = TA** : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

**PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

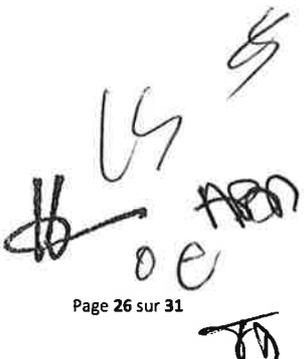
**T2 = TB** : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS



## Annexe 2 – Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

MALADIE VIE PRIVÉE – ACCIDENT DE TRAJET	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
<b>Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenant pendant la mission</b>	<p><b>Maladie vie privée</b> : indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures.</p> <p><b>Accident de trajet</b> : indemnisation sans condition d'ancienneté</p> <p><b>En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission</b>, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt à une durée totale de plus de 10 jours.</p>
<b>Délai de carence</b>	0 jour en cas d'accident de trajet 3 jours en cas de maladie
<b>Montant d'indemnisation Pendant et éventuellement après la mission</b>	<p>Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % du salaire de base T1 + 100% du salaire de base T2*</li> </ul> <p>À partir du 31<sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire de base T1 + 75% du salaire de base T2*</li> </ul>
<b>Modalité de versement des indemnités</b>	<p>Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie</p> <p>Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.</p>
<b>Durée maximale de l'indemnisation</b>	1 095 <sup>ème</sup> jours d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité
<p><b>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs</b></p> <p>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 92 jours.</p>	
INVALIDITÉ PERMANENTE	
<b>Condition d'indemnisation</b>	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non.
<b>Invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie</b>	Non couvert
<b>Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie</b>	75 % du salaire brut* de base de la dernière mission y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels

\* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.



## ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE

### INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

<b>Condition d'indemnisation :</b>	Indemnisation sans condition d'ancienneté
<b>Délai de carence</b>	0 jour
<b>Montant d'indemnisation</b>	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2*</li> </ul>
	Pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2*</li> <li>• 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2* à partir de la fin de la mission</li> </ul>
	À partir du 92 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2*</li> </ul>
<b>Modalité de versement des indemnités</b>	Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.
<b>Durée maximale de l'indemnisation</b>	Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans

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

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

### INCAPACITÉ PERMANENTE

<b>Taux d'incapacité inférieur à 30 %</b>	Non couvert
<b>Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %</b>	Indemnité forfaitaire : 3 PMSS
<b>Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %</b>	Indemnité forfaitaire : 4 PMSS
<b>Taux d'incapacité supérieur à 50 %</b>	Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut* (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base brut de la dernière mission)

\* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.



## DÉCÈS VIE PRIVÉE ET ACCIDENT DE TRAJET

### DÉCÈS DE LA VIE PRIVÉE

<b>Capital Décès</b>	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</b>	130 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</b>	160 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</b>	200 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
<b>Rente éducation (1)</b>	<b>Enfant jusqu'à 16 ans révolus</b>	8 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18<sup>ème</sup> anniversaire sans condition</b>	
	<b>Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 26<sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études.</b> <b>Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</b>	12 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation

### DÉCÈS ACCIDENT DE TRAJET

<b>Capital Décès</b>	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</b>	220 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</b>	260 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</b>	320 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation

<sup>(2)</sup> Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.



## DÉCÈS ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

### DÉCÈS ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

<b>Capital Décès</b>	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e) sans enfant à charge</b>	220 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge</b>	260 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Célibataire, Veuf(ve), Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge</b>	320 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation

## GARANTIES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE DÉCÈS PAR ACCIDENT DE TRAJET OU PAR ACCIDENT DE TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE

### RENTE D'ÉDUCATION <sup>(1)</sup>

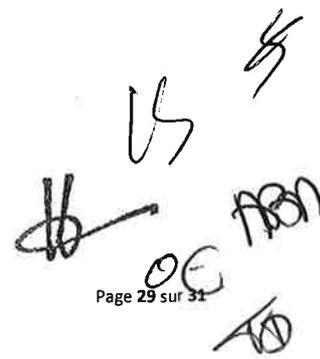
<b>Rente éducation <sup>(1)</sup></b>	<b>Enfants âgés de 16 ans au plus</b>	8 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Enfants âgés de plus de 16 ans et jusqu'à 19 ans révolus :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire sans condition</li> <li>• Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20<sup>e</sup> anniversaire sous condition d'études</li> </ul>	12 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation
	<b>Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</b>	
	<b>Enfants à compter du 20<sup>e</sup> anniversaire jusqu'à son 26<sup>e</sup> anniversaire sous condition d'études ou sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès</b>	15 % du salaire moyen annuel <sup>(2)</sup> soumis à cotisation

Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit est plafonné à 100% du salaire moyen annuel

### FRAIS D'OBSÈQUES

Allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques	Allocation forfaitaire : 1,5 PMSS
--	-----------------------------------

<sup>(2)</sup> Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.


  
 US \$
   
 OE
   
 TO

**PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA)**  
 Accident de trajet, Invalidité  
 Accident de travail / Maladie professionnelle, Incapacité permanente

- Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité)
- Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle
- Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale

Versement par anticipation du capital décès et de la rente d'éducation

**AUTRES GARANTIES**

**HOSPITALISATION : ALLOCATION FORFAITAIRE POUR GARDE D'ENFANTS**

Conditions d'indemnisation :

- Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail
- Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus
- Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour
- Présenter des justificatifs des frais de garde

Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants :

1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

**INDEMNISATION EN CAS DE CONGÉS MATERNITÉ ET D'ADOPTION**

Conditions d'indemnisation :

- Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures
- État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption
- Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale

Indemnités Journalières :

- Versement d'une indemnité égale à 1/360ème de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base.
- La durée d'indemnisation est limitée à celle de la SS au titre de la maternité ou de l'adoption

(1) Rente éducation assurée par l'OCIRP

(2) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

\* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

En aucun cas les prestations totales perçues (indemnités Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par les co-assureurs) ne peuvent excéder 100 % du salaire de base net qu'aurait perçu le salarié intérimaire s'il n'avait pas interrompu son activité pour cause de maladie ou d'accident

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

T2 = TB : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS

*Handwritten signatures and initials:*  
 S  
 oc  
 ABN  
 TA

## Annexe 3 – Prise en charge des maladies graves et redoutées pour les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures

### Article 1A – Bénéficiaires

Les salariés intérimaires non cadres et cadres ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures et ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle d'un mois bénéficiant du dispositif des maladies graves et redoutées, dont la reconnaissance intervient au cours du mois qui suit la fin de la mission.

### Article 2A – Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité

Les maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité :

- Les cancers
- L'infarctus du myocarde
- L'accident vasculaire cérébral
- La chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple)
- Les brûlures graves (3<sup>ème</sup> degré couvrant au moins 20% du corps)
- Les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse)
- La maladie de Parkinson
- La sclérose en plaques
- Les maladies neuro-dégénératives déclarées (Maladie d'Alzheimer)
- Les maladies orphelines

### Article 3A – Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée aux salariés visés à l'article 1 de la présente annexe, dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle institué par l'article 9 du présent accord.

### Article 4A – Suivi financier et technique du dispositif

Un bilan technique et financier du dispositif sera établi chaque année et communiqué à la commission prévoyance du FASTT.

Handwritten signatures and initials: "US", "oc", "NON", and "TO".