

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 14 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES CADRES
NOR : ASET1450648M

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Révision des articles 1.1.1 et 2.1.5

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa *b* (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

- a)* Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- b)* Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être

dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »

Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5

Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées 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 150 jours.

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

Article 2

Révision de l'article 4.0.7

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.

En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7

Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

“Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...).

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les décomptes des allocations chômage ;
- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 3

Révision de l'article 5.0.4

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Article 4

Abrogation de l'article 5.0.5

L'article 5.0.5 est abrogé.

Article 5

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

L'annexe à l'accord « Prévoyance » du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

« ANNEXE

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent

accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3^e 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.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres 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).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;

- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

Article 6

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.