

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

**Avenant n° 4 du 11 octobre 2024**

à l'accord du 16 novembre 2018

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

NOR : ASET2450911M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Prism'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC interim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 16 novembre 2018 l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, dans l'objectif de moderniser les accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres et d'organiser une mutualisation des risques au sein de la branche. L'accord du 16 novembre 2018, ayant pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019, a fait l'objet de trois avenants, en date respectivement du 9 octobre 2020, du 26 mars 2021 et du 6 octobre 2023.

Le présent avenant acte de l'évolution des taux de cotisations des salariés intérimaires non-cadres à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Par le présent avenant, les parties signataires font également évoluer l'assiette de calcul des prestations versées aux salariés intérimaires non-cadres et cadres.

D'une part, toutes les primes assujetties à cotisations de sécurité sociale, sans distinction, seront désormais intégrées dans l'assiette de calcul des prestations pour l'ensemble des garanties du régime de prévoyance.

D'autre part, les parties signataires du présent accord tiennent compte des évolutions apportées par la loi du 22 avril 2024 en matière de congés payés qui assimile à un temps de mission

les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail pour apprécier les droits du salarié intérimaire à indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). Cette évolution législative a conduit les parties signataires à exclure l'ICCP du salaire de base servant au calcul des prestations pour les risques d'incapacité de travail et d'invalidité. En contrepartie, pour garantir un niveau d'indemnisation au moins équivalent aux salariés intérimaires en arrêt de travail dont la durée se prolonge au-delà du 30<sup>e</sup> jour calendaire d'indemnisation, les parties signataires du présent avenant améliorent le niveau des prestations. Les annexes 1 et 2 sont, par conséquent, mises à jour.

Par ailleurs, les parties signataires du présent avenant ont convenu de modifier les modalités de paiement des indemnités journalières complémentaires pour les salariés intérimaires non-cadres en arrêt de travail. Jusqu'alors, les indemnités journalières complémentaires étaient payées, pendant toute la durée du contrat de travail, à l'entreprise puis reversées par cette dernière au salarié. Après la fin du contrat de travail, elles étaient versées directement au salarié intérimaire.

Compte tenu du décalage de paie pratiqué par les entreprises de la branche, les parties signataires ont souhaité, dans ce cadre, accélérer et simplifier le processus d'indemnisation des salariés intérimaires en arrêt de travail, de sorte que ces indemnités journalières complémentaires leur soient payées directement par le régime de prévoyance permettant ainsi un versement plus rapide des prestations. Cet objectif poursuivi par la branche permet également d'harmoniser et d'unifier les modalités de paiement de l'ensemble des prestations du régime de prévoyance. Cette évolution des modalités de paiement des indemnités journalières complémentaires induit un financement exclusivement salarial de la garantie incapacité de travail, sans que ne soit affectée l'actuelle répartition employeur/salarié intérimaire de la cotisation globale d'assurance.

Dans un souci de lisibilité, l'ensemble des modifications apportées par le présent avenant figurent en italique.

## **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 4.5 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) »**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier une partie des stipulations de l'article 4.5 relatives à la définition du salaire de base.

Les autres stipulations de l'article 4.5 sont inchangées.

En conséquence, l'article 4.5 est modifié comme suit :

### **« Article 4.5 | Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) »**

#### **Définition salaire de base**

*Les garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) sont exprimées en pourcentage du salaire de base.*

*Par salaire de base, 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 base de la mission suspendue du fait de l'arrêt de travail ou de la dernière mission.*

#### **Déclaration des arrêts de travail en cours de contrat**

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, 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 tel que défini au présent article.

Lors de la déclaration de l'arrêt de travail, les entreprises communiquent, à l'assureur 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. Cette obligation est conforme au règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016. »

### **Article 2 | Révision de l'article 4.6 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée »**

Les parties signataires du présent avenant conviennent, en fonction des adaptations techniques à mettre en œuvre par l'assureur ou, le cas échéant, son gestionnaire et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026, de simplifier le processus d'indemnisation des salariés intérimaires non-cadres en arrêt de travail pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Les parties signataires du présent conviennent de modifier l'article 4.6.

En conséquence, l'article 4.6 est modifié comme suit :

#### **« Article 4.6 | Paiement et durée de versement des prestations pour les garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)**

*Pendant la période pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail, l'indemnité journalière complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.*

*Par dérogation au premier alinéa, pour le salarié intérimaire cadre, l'indemnité journalière complémentaire est payée directement à l'entreprise jusqu'à la rupture ou la fin du contrat de travail, à charge pour cette dernière de la reverser au salarié intérimaire.*

*Au-delà de la rupture ou la fin du contrat de travail, l'indemnisation se poursuit dans les conditions suivantes :*

- si 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 ;*
- si l'arrêt de travail, pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, se poursuit.*

*L'indemnité journalière complémentaire est alors payée directement au salarié intérimaire, qu'il soit non-cadre ou cadre. »*

### **Article 3 | Révision de l'article 4.7 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie décès »**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier une partie des stipulations de l'article 4.7 relative à la définition du salaire de base.

Les autres stipulations de l'article 4.7 sont inchangées.

En conséquence, l'article 4.7 est modifié comme suit :

#### « Article 4.7 | Dispositions relatives à la garantie décès

##### Définition salaire de base

*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 exprimé en pourcentage du salaire moyen annuel soumis à cotisations, 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. »

#### **Article 4 | Révision de l'article 4.8 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente »**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier une partie des stipulations de l'article 4.8 relative à la définition du salaire de base.

Les autres stipulations de l'article 4.8 sont inchangées.

En conséquence, l'article 4.8 est modifié comme suit :

#### « Article 4.8 | Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente

##### Définition salaire de base

*La garantie invalidité ou incapacité permanente est exprimée en pourcentage du salaire de base de la dernière mission ou en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).*

*Lorsque la garantie est exprimée en pourcentage du salaire de base de la dernière mission, le salaire de base est celui défini à l'article 4.5.*

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

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation. »

#### **Article 5 | Révision de l'article 4.9 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie maternité »**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier l'article 4.9.

En conséquence, l'article 4.9 est modifié comme suit :

#### « 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.

*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.

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout salarié 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 6 | Révision de l'article 10 de l'accord du 16 novembre 2018 « Cotisations »**

Les parties signataires du présent conviennent de modifier l'article 10.

En conséquence, l'article 10 est modifié comme suit :

### **« 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 *une cotisation d'assurance*.

La cotisation d'*assurance* est répartie :

- pour les salariés intérimaires non-cadres, 53,5 % à la charge de l'entreprise et 46,5 % à la charge du salarié intérimaire.

*Dans le cadre de sa quote-part, le salarié intérimaire finance intégralement la garantie incapacité de travail. La cotisation au-delà de 414 heures intègre la garantie du risque "incapacité vie privée" qui s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414<sup>e</sup> heure de travail ;*

- pour les salariés *intérimaires* 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. »

## **Article 7 | Révision de l'article 10.1 de l'accord du 16 novembre 2018 « Salariés non-cadres »**

Les parties signataires du présent avenant fixent les taux de cotisations des salariés intérimaires non-cadres à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*(Voir page suivante.)*

En conséquence, l'article 10.1 est modifié comme suit :

« Article 10.1 | Salariés non-cadres

Les taux qui suivent sont appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Cotisations sur tranche 1 (T1) <sup>[1]</sup>	Part employeur	Part salarié non-cadre
– 414 heures	0,519 %	0,451 %
	Soit 0,97 %	
+ 414 heures	0,653 %	0,567 %
	Soit 1,22 % <sup>[2]</sup>	
<b>[1] La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.</b>		
<b>[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414<sup>e</sup> heure de travail.</b>		

Cotisations sur tranche 2 (T2) <sup>[1]</sup>	Part employeur	Part salarié non-cadre
– 414 heures	0,449 %	0,391 %
	Soit 0,84 %	
+ 414 heures	0,551 %	0,479 %
	Soit 1,03 % <sup>[2]</sup>	
<b>[1] La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la sécurité sociale.</b>		
<b>[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414<sup>e</sup> heure de travail.</b>		

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.

*Pour l'application du taux réduit, les modalités de calcul du taux moyen d'accident du travail (AT) d'une entreprise de travail temporaire sont les suivantes :*

- 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 ou des entreprises de travail temporaire d'insertion.

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

Cotisations sur tranche 1 (T1) <sup>[1]</sup>	Part employeur	Part salarié non-cadre
– 414 heures	0,460 %	0,400 %
	Soit 0,86 %	
+ 414 heures	0,594 %	0,516 %
	Soit 1,11 % <sup>[2]</sup>	
<b>[1] La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.</b>		
<b>[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414<sup>e</sup> heure de travail.</b>		

Cotisations sur tranche 2 (T2) <sup>[1]</sup>	Part employeur	Part salarié non-cadre
– 414 heures	0,391 %	0,339 %
	Soit 0,73 %	
+ 414 heures	0,492 %	0,428 %
	Soit 0,92 % <sup>[2]</sup>	
[1] La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la sécurité sociale.		
[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414 <sup>e</sup> heure de travail.		

## Article 8 | Suivi de l'application de l'avenant

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI en vue d'assurer un suivi des évolutions mises en place par le présent avenant et de ses effets, d'une part, sur l'indemnisation des salariés intérimaires, d'autre part, sur l'équilibre du régime de branche de prévoyance des salariés intérimaires.

Ce suivi sera garanti par les co-assureurs recommandés lors de la présentation des comptes annuels du régime de prévoyance sur la base d'éléments d'analyse et d'indicateurs spécifiques afin de permettre aux partenaires sociaux d'évaluer les impacts de ces évolutions et, le cas échéant, d'engager une réflexion sur les éventuelles mesures correctives à prendre.

## Article 9 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant n° 4 porte révision de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 6 octobre 2023. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord qu'il modifie, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant n° 4 est conclu pour une durée indéterminée et il entre en vigueur :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les articles 1, 3, 4, 5, et 7 ainsi que pour les annexes 1 et 2 ;
- au plus tôt à compter du jour de son extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026, pour les articles 2 et 6.

## Article 10 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 11 | Force obligatoire de l'accord de branche du 16 novembre 2018 et de ses avenants**

L'accord du 16 novembre 2018 et ses avenants s'inscrivent 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.

## **Article 12 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 11 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)



## Annexes

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

Décès - Salarié intérimaire non-cadre	Maladie vie privée	Accident de trajet	Accident du travail ou Maladie professionnelle
Capital décès			
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	4 PMSS	8 PMSS	
Marié(e), pacsé(e) sans enfant à charge	4 PMSS	9 PMSS	
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e) avec enfant à charge	4 PMSS	10 PMSS	
Rente éducation	En % du salaire moyen annuel <sup>(1)</sup> soumis à cotisations		
Enfant jusqu'à 16 ans révolus	7%	8%	
Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 <sup>ème</sup> anniversaire sans condition (*)	9%	12%	
Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 <sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études (*)	9%	12%	
Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 <sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études (*)	9%	15%	
Frais d'obsèques (allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques)			
		1,5 PMSS	
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)			
Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'un an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité)		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation	
Si la PTIA est consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle			
Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale			
Rente temporaire du conjoint (à la demande du conjoint bénéficiaire)			
Rente temporaire du conjoint (à la demande du conjoint bénéficiaire) 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	
Capital		Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction de capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s)	

(\*) Rente viagère pour les enfants reconnus invalides ou handicapés à la date du décès du participant et avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire  
Le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire moyen annuel du salarié décédé

Arrêt de travail - Salarié intérimaire non-cadre	Maladie vie privée	Accident de trajet	Accident du travail ou Maladie professionnelle
<b>Incapacité temporaire de travail</b>	<b>En % du salaire de base</b> (salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission)		
<b>Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenu pendant la mission</b>	Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au 1 <sup>er</sup> jour de travail du mois qui suit le franchissement des 414 heures	Indemnisation sans condition d'ancienneté	Indemnisation sans condition d'ancienneté
	En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale de plus de 10 jours		
<b>Délai de carence</b>	3 jours	0 jour	0 jour
<b>Montant d'indemnisation</b>			
Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation	50%T1/T2		50%T1 + 100%T2
A partir du 31 <sup>ème</sup> au 91 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation	30%T1/T2		30%T1 + 100%T2
A partir du 92 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation	30%T1/T2		30% T1/T2
<b>Durée maximale de l'indemnisation</b>	Jusqu'au 1095 <sup>ème</sup> jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité		Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans
<b>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs</b>	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 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 150 jours

Arrêt de travail - Salarié Intérimaire non-cadre	Maladie vie privée	Accident de trajet	Accident du travail ou Maladie professionnelle
Invalidité permanente			
Conditions d'indemnisation	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		
Invalidité de 1ère catégorie	Non couvert		
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie	75% du salaire brut de base de la dernière mission (y compris la pension versée par la Sécurité sociale et les autres revenus d'activité)		
Incapacité permanente			
Taux d'incapacité < 30%		Non couvert	
Taux d'incapacité compris entre 30% et 39%		Indemnité forfaitaire : 3 PMSS	
Taux d'incapacité compris entre 40% et 50%		Indemnité forfaitaire : 4 PMSS	
Taux d'incapacité > 50%		Rente égale à 25% du dernier salaire brut de base (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75% du salaire)	

Autres garanties - Salarié intérimaire non-cadre	
<b>Hospitalisation : Allocation forfaitaire pour garde d'enfants</b>	
Conditions d'indemnisation	<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>
Allocation forfaitaire pour garde d'enfants	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois
<b>Indemnisation en cas de congé de maternité ou d'adoption</b>	
Conditions d'indemnisation	<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 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 versement d'indemnités maternité par la Sécurité sociale</li> </ul>
Indemnités Journalières	<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 (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession au cours des 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base</li> <li>La durée d'indemnisation est limitée à celle de la Sécurité sociale au titre de la maternité ou de l'adoption</li> </ul>

(1) 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

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 T1 limitée à 4 PSS

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

Décès - Salarié intérimaire cadre	Maladie vie privée	Accident de trajet	Accident du travail ou Maladie professionnelle
<b>Capital décès</b>	<b>En % du salaire moyen annuel <sup>(1)</sup> soumis à cotisations</b>		
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	130%	220%	
Marié(e), pacsé(e) sans enfant à charge	160%	260%	
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e) avec enfant à charge	200%	320%	
<b>Rente éducation</b>	<b>En % du salaire moyen annuel <sup>(1)</sup> soumis à cotisations</b>		
Enfant jusqu'à 16 ans révolus	8%	8%	
Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 <sup>ème</sup> anniversaire sans condition (*)	12%	12%	
Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 <sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études (*)	12%	12%	
Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 <sup>ème</sup> anniversaire sous condition d'études (*)	12%	15%	
<b>Frais d'obsèques (allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques)</b>			
		1,5 PMSS	
<b>Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)</b>			
Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'un an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité)		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation	
Si la PTIA est consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle			
Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale			

(\*) Rente viagère pour les enfants reconnus invalides ou handicapés à la date du décès du participant et avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire

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

Arrêt de Travail - Salarié intérimaire cadre	Maladie vie privée	Accident de trajet	Accident du travail ou Maladie professionnelle
Incapacité temporaire de travail	En % du salaire de base (salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission)		
Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenu pendant la mission	Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois ; Elle est acquise au 1 <sup>er</sup> jour de travail du mois qui suit le franchissement des 414 heures	Indemnisation sans condition d'ancienneté	Indemnisation sans condition d'ancienneté
	En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale de plus de 10 jours		
Délai de carence	3 jours	0 jour	0 jour
Montant d'indemnisation			
Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation	50%T1 + 100%T2		50%T1 + 100%T2
A partir du 31 <sup>ème</sup> au 91 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation	30%T1 + 75%T2		30%T1 + 100%T2
A partir du 92 <sup>ème</sup> jour calendaire d'indemnisation	30%T1 + 75%T2		30%T1 + 75%T2
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'au 1095 <sup>ème</sup> jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité		Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans
Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs	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 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 150 jours

Arrêt de travail - Salarié intérimaire cadre	Maladie vie privée	Accident de trajet	Accident du travail ou Maladie professionnelle
Invalidité permanente			
Conditions d'indemnisation	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		
Invalidité de 1ère catégorie	Non couvert		
Invalidité de 2è ou 3è catégorie	75% du salaire brut de base de la dernière mission (y compris la pension versée par la Sécurité sociale et les autres revenus d'activité)		
Incapacité permanente			
Taux d'incapacité < 30%		Non couvert	
Taux d'incapacité compris entre 30% et 39%		Indemnité forfaitaire : 3 PMSS	
Taux d'incapacité compris entre 40% et 50%		Indemnité forfaitaire : 4 PMSS	
Taux d'incapacité > 50%		Rente égale à 25% du dernier salaire brut de base (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75% du salaire)	

Autres garanties - Salarié intérimaire cadre	
<b>Hospitalisation : Allocation forfaitaire pour garde d'enfants</b>	
Conditions d'indemnisation	<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>
Allocation forfaitaire pour garde d'enfants	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois
<b>Indemnisation en cas de congé de maternité ou d'adoption</b>	
Conditions d'indemnisation	<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 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 versement d'indemnités maternité par la Sécurité sociale</li> </ul>
Indemnités journalières	<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 (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession au cours des 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base</li> <li>La durée d'indemnisation est limitée à celle de la Sécurité sociale au titre de la maternité ou de l'adoption</li> </ul>

(1) 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

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 T1 limitée à 4 PMSS