

## Fiche complémentaire pour employeurs de travailleurs temporaires

### Début de l'assurance

- immédiatement si la durée de l'emploi ininterrompu excède 13 semaines;
- immédiatement si le contrat est conclu pour une durée indéterminée ou pour plus de 3 mois;
- immédiatement si l'employé a des enfants à charge\*;
- immédiatement si l'employé le demande\*;
- dès la 14<sup>ème</sup> semaine si la mission, bien que prévue pour une durée inférieure, se prolonge au-delà de la 13<sup>ème</sup> semaine. Les missions, effectuées auprès du même employeur affilié, dans les 12 mois sont additionnées\*\*;
- dès l'acceptation d'une prolongation de mission auprès de la même entreprise de travail temporaire si la prolongation et la mission initiale forment un total supérieur à 13 semaines.

\* Font exception à cette règle, les collaboratrices et collaborateurs d'employeurs qui ne sont pas soumis à la Convention collective de travail Location de services.

\*\* Pour les collaboratrices et collaborateurs d'employeurs qui ne sont pas soumis à la Convention collective de travail Location de services, les missions effectuées, dans les 12 mois, auprès du même employeur affilié ne sont pas additionnées et les intermissions excédant trois mois entraînent la fin de l'assurance.

---

### Interruption de la mission

Une employée / un employé doit être assuré(e) à dater du premier jour de sa nouvelle mission s'il / si elle effectue celle-ci dans la même entreprise et si l'interruption a été de moins d'un an (52 semaines). Les conditions suivantes doivent en outre être remplies:

- La première mission a duré plus de trois mois et des cotisations d'assurance ont donc déjà été versées ou
- L'employé(e) exige d'être assuré(e) dès le premier jour de sa nouvelle mission.

Si aucune de ces conditions n'est remplie, l'affiliation à la caisse de pension intervient uniquement lorsque la durée **cumulée** de la mission précédente et de la nouvelle mission est de plus de 3 mois (13 semaines). L'interruption entre les deux missions ne peut excéder 51 semaines (autres exemples à la fin de la fiche).

---

### Fin de l'assurance

Après dissolution des rapports de travail, la couverture d'assurance pour les risques décès et invalidité reste en vigueur un mois après la sortie (couverture subséquente). Si la sortie est due à une maladie ou à un accident, il convient de le signaler impérativement.

---

### Exonération des primes pour l'employé

Si un employé ou une employée est en incapacité de travail pour cause de maladie ou de décès, il ou elle a droit à l'exonération des primes au terme d'un délai d'attente de 3 mois. Cela signifie que les bonifications de vieillesse (cotisations d'épargne) sont à nouveau créditées à l'assuré(e) au terme du délai d'attente.

---

### Exonération des primes pour l'employeur

Comme les salaires ne sont plus déclarés à la caisse de pension à partir du moment où les indemnités journalières sont versées, aucune prime ne sera remboursée à l'employeur en cas de droit à l'exonération des primes. La dernière déclaration de salaire (fichier Excel mensuel) ne mentionne donc le salaire que jusqu'au dernier versement de salaire effectué avant le début du versement des indemnités journalières.

---

### Indemnités journalières en cas de maladie ou d'incapacité de travail

Les indemnités journalières en cas de maladie ou d'incapacité de travail ne sont pas soumises à l'AVS et ne doivent donc pas être déclarées. En outre, aucune déduction pour la caisse de pension ne peut être effectuée.

---

### Sortie en cas d'incapacité de travail

Si une nouvelle embauche n'est pas possible dans un futur proche en raison d'une incapacité de travail prolongée, la sortie peut être signalée. Cependant, la notification de l'incapacité de travail doit également être effectuée au plus tard avec la déclaration de sortie.