

# Prévoyance Modulaire

Un régime de prévoyance adapté aux TPE / PME.

## Marché cible en France

**19,1 millions de salariés répartis de la manière suivante :**

- ✓ 22 % de ces salariés travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés
- ✓ 23 % de ces salariés travaillent dans des entreprises entre 10 et 49 salariés
- ✓ 85 % des entreprises ont moins de 10 salariés

## Points forts

- ✓ **Des formalités médicales allégées :** Grâce à la Déclaration d'Etat de Santé, la mise en place de contrat de Prévoyance collective dans les TPE est simplifiée. Cumulez les effectifs cadres définis par l'entreprise et non cadres définis par l'entreprise pour atteindre plus facilement le palier de 6 salariés assurés qui dispense de formalités médicales. Des formalités médicales valables jusqu'à 12 mois en cas de reprise à la concurrence.
- ✓ **Un contrat sur-mesure :** Grâce à ses nombreuses garanties, construisez le régime de Prévoyance adapté aux besoins des salariés des TPE / PME.

## POTENTIEL D'ÉQUIPEMENT

- ✓ **Pour les cadres définis par l'entreprise > Marché de reprise :** Obligation pour l'entreprise de souscrire pour tous ses cadres définis par l'entreprise un contrat de prévoyance (Accord National Interprofessionnel de novembre 2017). Prise en charge intégrale d'une cotisation de 1.50 % de la TA(TI)\* de leur salaire brut.
- ✓ **Pour les Non-cadres définis par l'entreprise :** 30 % des entreprises de moins de 20 salariés sont à équiper d'un contrat prévoyance pour leur personnel non cadres définis par l'entreprise.

**FORMALITÉS MÉDICALES SIMPLIFIÉES**

- ✓ **Des garanties avantageuses :**
  - La franchise 3 jours en cas d'accident et d'hospitalisation, si elle est souscrite, est appliquée même en cas d'hospitalisation ambulatoire ou d'hospitalisation à domicile.
  - **NOUVEAU** Le bénéficiaire unique et majeur peut demander une avance sur capital décès pour faire face aux premières dépenses liées au décès.
  - Prise en charge du congé légal de maternité sur toutes les tranches de salaires (dans la limite du salaire garanti).
  - Maintien des garanties pendant le congé paternité.
- ✓ **Simple à vendre :** Grâce à un tarificateur performant, visualisez les garanties les plus souscrites par les salariés cadres définis par l'entreprise et non cadres définis par l'entreprise en fonction de leur âge et sélectionnez celles qui correspondent à leurs besoins.

## OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

### ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE NOVEMBRE 2017 :

- Pour ses salariés cadres définis par l'entreprise et assimilés, l'employeur a l'obligation de prendre en charge une cotisation de 1,50 % de la TA(TI)\* de leur salaire brut, affectée en priorité à la couverture du risque décès.
- À défaut, l'employeur sera tenu de verser 3 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) soumis à charges sociales aux ayants droit du salarié décédé, soit 123 408€ (sous réserve d'évolutions réglementaires).

### LOI DE MENSUALISATION DU 19 JANVIER 1978 :

- En cas d'arrêt temporaire de travail, l'employeur a l'obligation de maintenir, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, et ce dès le 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt :
  - 90% de leur rémunération brute pendant 30 à 90 jours <sup>(2)</sup>,
  - 66% de leur rémunération brute pendant les 30 à 90 jours suivants <sup>(2)</sup>.
- Le maintien s'effectue sans délai de carence en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

**À noter :** La convention collective de l'entreprise est susceptible d'imposer davantage d'obligations. Pensez à vérifier celles-ci grâce au code IDCC de l'entreprise.

\* TA (TI) : partie du salaire limitée à 1 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) PASS 2022 = 41 136€ (sous réserve d'évolutions réglementaires)

(1) Sources : INSEE / FFSA

(2) La durée du maintien de salaire dépend de l'ancienneté du salarié en arrêt.

## CIBLE ET GARANTIES

<b>Cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les entreprises de 1 à 100 salariés</li> </ul>
<b>Fonctionnement de l'offre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Garanties Décès / Invalidité Absolue et Définitive (IAD) :</b> choix d'un capital décès, rentes et options complémentaires.</li> <li>● <b>Garanties Incapacité / Invalidité :</b> accès à 17 franchises et 9 taux d'indemnisation.</li> </ul>
<b>GARANTIES DÉCÈS / INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE</b>	
<b>Capital Décès / IAD</b>	<p>Versement d'un capital jusqu'à 600 % du salaire brut annuel Un capital décès / IAD toute situation familiale allant de 50 % à 400 % du salaire brut annuel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Un Renfort pour les <b>personnes mariées, pascées ou avec concubin notoire et désigné comme bénéficiaire</b> allant de + 25 % à + 200 % du salaire brut annuel</li> <li>● Une majoration par <b>personne à charge</b> (descendants ou ascendants) allant de + 10 % à + 150 % du salaire brut annuel</li> </ul> <p>Le bénéficiaire unique et majeur du capital décès peut demander une avance d'urgence sur le capital décès de 5 000 € (sous réserve des capitaux décès souscrits). Cette avance est déduite du capital décès dû</p>
<b>Versement des indemnités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Versement intégralement sous forme de capital OU</li> <li>● Versement d'un capital réduit assorti d'une rente éducation</li> </ul> <p>Ce choix est offert aux bénéficiaires <b>au moment du décès</b> lorsqu'un certain niveau de majoration du capital pour les conjoints et les personnes à charge ont été souscrits.</p>

## LES ENTREPRISES PEUVENT COMPLÉTER LES GARANTIES DÉCÈS DE LEURS SALARIÉS EN SOUSCRIVANT UNE OU PLUSIEURS OPTIONS

<b>Décès/IAD accidentel</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En cas de décès ou IAD suite à un accident, majoration de 50 % ou 100 % du capital décès / IAD souscrit.</li> </ul>
<b>Accident de la circulation</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Souscrite avec l'option ci-dessus, cette option permet un doublement de la majoration décès/IAD accidentel</li> </ul> <p><b>EXEMPLE :</b> L'entreprise choisit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un capital décès de 300 % du salaire brut annuel</li> <li>• Une majoration décès / IAD accidentel de 50 % du capital décès souscrit soit 150%</li> <li>• L'option Accident de la circulation double le décès accidentel soit 150%</li> </ul> <p>Le capital décès versé au(x) bénéficiaire(s) d'un salarié décédé accidentellement en voiture sera égal à 600 % de son salaire annuel brut.</p>
<b>Double effet</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En cas de décès ou IAD du conjoint postérieur ou simultané à celui du salarié, doublement du capital décès souscrit sans limitation de durée.</li> <li>● Le versement est fait aux enfants à la charge du participant au moment du décès ou IAD et encore à la charge du conjoint lors de son décès ou IAD.</li> </ul>
<b>Allocation obsèques</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pour financer les frais d'obsèques d'un salarié assuré, de son conjoint ou de ses enfants, l'allocation obsèques prévoit le versement d'une allocation forfaitaire pouvant aller de 0,5 à 3 PMSS* versés en cas de décès de l'assuré ou d'un membre de sa famille (conjoint ou enfant).</li> </ul>

\*PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 428€ en 2022, sous réserve d'évolutions réglementaires).

## LES RENTES EN CAS DE DÉCÈS

<p><b>Rente éducation</b> Cette garantie peut être souscrite seule (en % du salaire brut annuel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La rente éducation est versée jusqu'aux 26 ans de l'enfant (en cas de poursuite d'études) et limitée à 80% du salaire de base.</li> <li>La rente éducation comprend une rente enfant handicapé viagère.</li> <li>La rente éducation peut être :                             <ul style="list-style-type: none"> <li><b>progressive</b> en évoluant en fonction de l'âge des enfants</li> </ul> </li> </ul>																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ÂGE DE L'ENFANT</th> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> <th>OPTION 3</th> <th>OPTION 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jusqu'aux 10 ans de l'enfant</td> <td>5 %</td> <td>8 %</td> <td>10 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>de 11 à 17 ans</td> <td>10 %</td> <td>12 %</td> <td>15 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>de 18 à 26 ans si poursuite d'études</td> <td>15 %</td> <td>16 %</td> <td>20 %</td> <td>25 %</td> </tr> </tbody> </table>	ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	jusqu'aux 10 ans de l'enfant	5 %	8 %	10 %	15 %	de 11 à 17 ans	10 %	12 %	15 %	20 %	de 18 à 26 ans si poursuite d'études	15 %	16 %	20 %	25 %
	ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4																
	jusqu'aux 10 ans de l'enfant	5 %	8 %	10 %	15 %																
	de 11 à 17 ans	10 %	12 %	15 %	20 %																
de 18 à 26 ans si poursuite d'études	15 %	16 %	20 %	25 %																	
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>linéaire</b></li> </ul>																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ÂGE DE L'ENFANT</th> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> <th>OPTION 3</th> <th>OPTION 4</th> <th>OPTION 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jusqu'à 26 ans en cas de poursuite d'études</td> <td>5 %</td> <td>8 %</td> <td>10 %</td> <td>12 %</td> <td>15 %</td> </tr> </tbody> </table>	ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	OPTION 5	Jusqu'à 26 ans en cas de poursuite d'études	5 %	8 %	10 %	12 %	15 %									
ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	OPTION 5																
Jusqu'à 26 ans en cas de poursuite d'études	5 %	8 %	10 %	12 %	15 %																
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Capital substitutif</b> : Quelle que soit la rente souscrite par l'entreprise, les bénéficiaires des salariés <b>sans enfant</b> bénéficient d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de l'affilié.</li> </ul>																					
<p><b>Rente orphelin</b> Cette garantie peut être souscrite conjointement à la rente éducation (en % du salaire brut annuel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La rente orphelin est valable pour les orphelins de père et de mère.</li> <li>La rente orphelin est versée jusqu'aux 26 ans de l'enfant (en cas de poursuite d'études).</li> <li>La rente orphelin peut être :                             <ul style="list-style-type: none"> <li><b>progressive</b> en évoluant en fonction de l'âge des enfants</li> </ul> </li> </ul>																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ÂGE DE L'ENFANT</th> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> <th>OPTION 3</th> <th>OPTION 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jusqu'aux 10 ans de l'enfant</td> <td>5 %</td> <td>8 %</td> <td>10 %</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>de 11 à 17 ans</td> <td>10 %</td> <td>12 %</td> <td>15 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>de 18 à 26 ans si poursuite d'études</td> <td>15 %</td> <td>16 %</td> <td>20 %</td> <td>25 %</td> </tr> </tbody> </table>	ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	jusqu'aux 10 ans de l'enfant	5 %	8 %	10 %	15 %	de 11 à 17 ans	10 %	12 %	15 %	20 %	de 18 à 26 ans si poursuite d'études	15 %	16 %	20 %	25 %
	ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4																
	jusqu'aux 10 ans de l'enfant	5 %	8 %	10 %	15 %																
	de 11 à 17 ans	10 %	12 %	15 %	20 %																
de 18 à 26 ans si poursuite d'études	15 %	16 %	20 %	25 %																	
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>linéaire</b></li> </ul>																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ÂGE DE L'ENFANT</th> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> <th>OPTION 3</th> <th>OPTION 4</th> <th>OPTION 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jusqu'à 26 ans en cas de poursuite d'études</td> <td>5 %</td> <td>8 %</td> <td>10 %</td> <td>12 %</td> <td>15 %</td> </tr> </tbody> </table>	ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	OPTION 5	Jusqu'à 26 ans en cas de poursuite d'études	5 %	8 %	10 %	12 %	15 %									
ÂGE DE L'ENFANT	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	OPTION 5																
Jusqu'à 26 ans en cas de poursuite d'études	5 %	8 %	10 %	12 %	15 %																
<ul style="list-style-type: none"> <li>La rente de conjoint se compose d'une rente viagère et d'une rente temporaire.</li> </ul>																					
<p><b>Rente conjoint</b> Cette garantie peut être souscrite seule</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> <th>OPTION 3</th> <th>OPTION 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>RENTE VIAGÈRE</b> (en % du salaire brut annuel)</td> <td>10 %</td> <td>15 %</td> <td>0,5 % x (65-A)</td> <td>1 % x (65-A)</td> </tr> <tr> <td><b>RENTE TEMPORAIRE</b> (en % du salaire brut annuel)</td> <td>5 %</td> <td>10 %</td> <td>0,25 % x (A-25)</td> <td>0,5 % x (A-25)</td> </tr> </tbody> </table>		OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4	<b>RENTE VIAGÈRE</b> (en % du salaire brut annuel)	10 %	15 %	0,5 % x (65-A)	1 % x (65-A)	<b>RENTE TEMPORAIRE</b> (en % du salaire brut annuel)	5 %	10 %	0,25 % x (A-25)	0,5 % x (A-25)					
		OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4																
	<b>RENTE VIAGÈRE</b> (en % du salaire brut annuel)	10 %	15 %	0,5 % x (65-A)	1 % x (65-A)																
	<b>RENTE TEMPORAIRE</b> (en % du salaire brut annuel)	5 %	10 %	0,25 % x (A-25)	0,5 % x (A-25)																
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>La rente viagère</b> est versée au conjoint jusqu'à son décès sauf en cas de remariage ou de Pacs.</li> <li><b>La rente temporaire</b> est versée tant que le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion au titre des régimes de retraites complémentaires obligatoires dont relève le participant.</li> <li>Elle peut être calculée :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>en pourcentage du salaire de base du salarié affilié (options 1 et 2)</li> <li>en pourcentage du salaire de base du salarié affilié multiplié par le nombre d'années (calculé par différence de millésime) séparant l'année du décès du salarié (A) de celle de son 65<sup>ème</sup> anniversaire (options 3 et 4)</li> </ul> </li> <li><b>Capital substitutif</b> : quelle que soit la rente souscrite par l'entreprise, les bénéficiaires des salariés <b>sans conjoint</b> bénéficient d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de l'affilié.</li> </ul>																				
<p>Pour choisir le taux d'indemnisation, il faut tenir compte de 2 éléments importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de charges sociales propre au secteur de l'entreprise</li> <li>Part de la cotisation prise en charge par l'employeur</li> </ul>																					
<p><b>Incapacité / Invalidité</b></p>																					
<p>Versement d'une indemnité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Choix parmi 9 taux d'indemnisation, de <b>60 à 100 % du salaire annuel brut</b> sous déduction des indemnités de la Sécurité sociale, en cas :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>d'incapacité temporaire totale de travail ou de mi-temps thérapeutique</li> <li>d'invalidité permanente totale 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale ou rente d'accident du travail et maladie professionnelle au-delà de 66 % et plus.</li> </ul> </li> <li>Lorsque le salarié est classé en invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie (ou rente d'accident du travail et maladie professionnelle de 33 à 66 %), le montant de la rente est réduit de :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % pour les salariés appartenant aux catégories non cadres définis par l'entreprise et ensemble du personnel</li> <li>40 % pour les cadres définis par l'entreprise</li> </ul> </li> </ul>																					
<p><b>Franchises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 franchises toutes causes</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>15 jours</td> <td>30 jours</td> <td>45 jours</td> <td>60 jours</td> <td>90 jours</td> <td>105 jours</td> <td>120 jours</td> <td>180 jours</td> </tr> </table>	15 jours	30 jours	45 jours	60 jours	90 jours	105 jours	120 jours	180 jours												
	15 jours	30 jours	45 jours	60 jours	90 jours	105 jours	120 jours	180 jours													
	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 franchises "réduites" à 3 jours en cas d'accident et d'hospitalisation</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>15 / 3 / 3</td> <td>30 / 3 / 3</td> <td>45 / 3 / 3</td> <td>60 / 3 / 3</td> <td>90 / 3 / 3</td> <td>105 / 3 / 3</td> <td>120 / 3 / 3</td> <td>180 / 3 / 3</td> </tr> </table>	15 / 3 / 3	30 / 3 / 3	45 / 3 / 3	60 / 3 / 3	90 / 3 / 3	105 / 3 / 3	120 / 3 / 3	180 / 3 / 3												
15 / 3 / 3	30 / 3 / 3	45 / 3 / 3	60 / 3 / 3	90 / 3 / 3	105 / 3 / 3	120 / 3 / 3	180 / 3 / 3														
<ul style="list-style-type: none"> <li>10 / 10 / 3 : 10 Jours maladie et Accident vie privée et 3 jours accident du travail</li> </ul> <p>Les franchises réduites en cas d'hospitalisation interviennent désormais quelle que soit la nature de l'hospitalisation : traditionnelle, ambulatoire et à domicile.</p>																					

## GARANTIES INCAPACITÉ / INVALIDITÉ

CONDITIONS SPÉCIFIQUES

<p><b>Conditions d'acceptation à l'adhésion</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Effectif de 1 à 100 salariés</li> <li>● Âge moyen des salariés &lt; 65 ans</li> <li>● France métropolitaine, Corse (Garanties Décès / IAD uniquement), Martinique, Guadeloupe et Réunion sous conditions</li> </ul>
<p><b>Délai d'attente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Pas de délai d'attente.</b></li> <li>● Pour toutes les garanties, la couverture est immédiate dès la date d'effet de l'affiliation au contrat, sous réserve de l'acceptation de l'affiliation par l'assureur.</li> <li>● Couverture provisoire en décès accidentel jusqu'à 60 jours sous réserve de la réception du dossier complet et du versement d'un chèque d'acompte.</li> </ul>
<p><b>Formalités médicales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lorsque des formalités médicales sont demandées, tous les salariés du (des) collèges(s) concerné(s) doivent se soumettre aux formalités médicales correspondant à leur tranche de salaire.</li> </ul> <hr/> <p><b>Grâce à la nouvelle Déclaration d'Etat de Santé, les formalités médicales se simplifient pour la majorité des entreprises. Le questionnaire de santé ne sera complété que par les salariés ayant répondu un OUI dans la déclaration d'état de santé.</b></p> <hr/> <p>Les formalités médicales sont valables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 mois à compter de la date de signature de la déclaration d'état de santé et du questionnaire de santé en cas de mise en place,</li> <li>• jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante en cas de reprise à la concurrence.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Simplifiez la reprise de contrat notamment pour les cadres définis par l'entreprise : la validité jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante permet à l'entreprise d'anticiper la résiliation de son contrat après acceptation médicale d'APRIL.</b></li> </ul>
<p><b>Segmentation tarifaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Des tarifs cadres définis par l'entreprise, non cadres définis par l'entreprise et ensemble du personnel</li> <li>● Des tarifs adaptés correspondant à des « niveaux d'acceptabilité » du client final</li> <li>● Des tarifs ensemble du personnel et non cadres définis par l'entreprise adaptés au secteur d'activité (2 classes d'activité, voir tableau page 6)</li> </ul> <hr/> <p><b>L'entreprise bénéficie d'une exonération des cotisations</b> si, à la suite d'un accident ou d'une maladie, le salarié est indemnisé par l'assureur en raison d'une incapacité temporaire totale de travail ou d'une invalidité permanente totale. Si l'indemnisation est partielle, l'exonération de cotisations l'est également</p>

**CUMUL DE L'EFFECTIF : PRISE EN COMPTE DES EFFECTIFS CADRES DÉFINIS PAR L'ENTREPRISE + NON CADRES DÉFINIS PAR L'ENTREPRISE POUR L'ATTEINTE DU SEUIL DE 6 SALARIÉS**  
 SOUS RÉSERVE QUE LES 2 COLLÈGES SOIENT COUVERTS POUR LE(S) MÊME(S) RISQUE(S) PAR LE MÊME ASSUREUR

SALAIRE ANNUEL BRUT	EFFECTIF DES SALARIÉS À ASSURER		
	DE 1 À 5 SALARIÉS	DE 6 À 29 SALARIÉS	30 SALARIÉS ET +
SALAIRE < 3 PASS	Déclaration d'état de santé	<b>Aucune formalité</b>	<b>Aucune formalité</b>
3 PASS ≤ SALAIRE < 5 PASS	Questionnaire santé + bilan sanguin		
5 PASS ≤ SALAIRE < 8 PASS	Questionnaire santé + bilan sanguin + bilan cardiologique	Questionnaire santé + bilan sanguin + bilan cardiologique	
SALAIRE ≥ 8 PASS	Nous consulter		



## CONDITIONS SPÉCIFIQUES

<p><b>Parcours médical simplifié</b></p>	<p>Pour effectuer rapidement et sereinement les formalités médicales nécessaires à la souscription de nos contrats de prévoyance, nous conseillons notre partenaire CBSA, sélectionné pour son sérieux et son professionnalisme. Les salariés disposent ainsi de centres médicaux leur permettant de réaliser, en une seule fois au même endroit, toutes les formalités médicales demandées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Le rendez-vous est fixé sous 48 heures.</li> <li>● Les salariés bénéficient du tiers-payant et ne font pas l'avance des frais <sup>(1)</sup>.</li> <li>● Le résultat des analyses est télé-transmis sous 24 heures au médecin-conseil d'APRIL Santé</li> </ul> <p>Prévoyance pour une analyse du dossier plus rapide dans le respect du secret médical.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>CBSA (Centre de Bilans de Santé et d'Assurances)</b> est présent dans 15 grandes villes de France (Paris 16<sup>e</sup>, Bordeaux, Lyon 6<sup>e</sup>, Marseille 6<sup>e</sup>, Toulouse, Le Havre, Pau, Reims, Grenoble-Meylan, Strasbourg, Lille). Pour prendre rendez-vous : <b>0 825 004 000</b> (0,15 € TTC / min) du lundi au vendredi de 8h00 à 20h30 et le samedi de 8h00 à 12h30.</p> </div>
<p><b>Commissionnement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 15 % linéaire</li> <li>● 10 % linéaire</li> <li>● 7 % linéaire</li> <li>● 5 % linéaire</li> </ul>
<p><b>Offre de couplage</b></p>	<p>En cas de souscription conjointe d'un contrat <b>Prévoyance Modulaire et d'un contrat de Santé collective</b>, vous pouvez faire bénéficier l'entreprise d'une <b>remise de 10 %</b> viagère sur son contrat prévoyance. La remise est valable en cas d'adhésion concomitante ou si le client est déjà assuré en santé collective chez APRIL pour un même collège d'assuré, hors combinaisons dont la cotisation en TA(T1)* = 1,50 % et pour des garanties prenant effet avant le 31/12 de l'année en cours.</p>
<p><b>Soutiens de l'Association des Assurés APRIL</b></p>  <p><b>ASSOCIATION DES ASSURÉS APRIL</b> ÉCOUTER • AGIR • SOUTENIR</p>	<p>Toute entreprise adhérant à ce contrat collectif souscrit par l'Association des Assurés APRIL devient membre de l'Association. Les salariés de l'entreprise adhérente accèdent ainsi, au-delà des garanties d'assurance, au soutien de l'Association.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Soutien Juridique</b>, une équipe de juristes spécialisés apporte des réponses dans tous les domaines du droit, accompagne les démarches administratives (santé, retraite, décès ...) et aide à résoudre les litiges (santé et immobilier).</li> <li>● <b>Soutien Hospitalisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dès 3 jours d'hospitalisation : aide-ménagère, garde d'enfants, garde des animaux de compagnie.</li> <li>• Dès le 1<sup>er</sup> jour d'hospitalisation, en cas de chimiothérapie ou radiothérapie : aide-ménagère.</li> </ul> </li> <li>● <b>Soutien Frais de santé, Soutien Psychologique et Soutien Aidants</b> Sous certaines conditions de ressources, l'Association prend en charge tout ou partie des frais de santé onéreux ou quelques séances avec un psychologue ; <b>afin de permettre une période de répit à un aidant, contribution pour un séjour ponctuel du proche aidé.</b></li> </ul> <p>Toutes les informations et conditions d'accès sur <a href="http://www.association-assures-april.fr">www.association-assures-april.fr</a></p>

\* TA (T1) : partie du salaire limitée à 1 PASS (Plafond annuel de la Sécurité sociale)

(1) Les frais resteront à la charge de l'assuré si les examens pratiqués n'ont pas été demandés par APRIL Santé Prévoyance ou si l'entreprise ne donne pas suite à sa demande d'adhésion.

# LES CLASSES D'ACTIVITÉ ENSEMBLE DU PERSONNEL ET NON CADRES DÉFINIS PAR L'ENTREPRISE

DIVISION <sup>(1)</sup>	CLASSE D'ACTIVITÉ 1
46	● Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
47	● Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
53	● Activités de poste et de courrier
55	● Hébergement
56	● Restauration
58	● Edition
59	● Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale
60	● Programmation et diffusion
61	● Télécommunications
62	● Programmation, conseil et autres activités informatiques
63	● Services d'information
64	● Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
65	● Assurance
66	● Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
68	● Activités immobilières
69	● Activités juridiques et comptables
70	● Activités des sièges sociaux, conseil de gestion
71	● Activités d'architecture et d'ingénierie activités de contrôle et analyses techniques
72	● Recherche-développement scientifique
73	● Publicité et études de marché
74	● Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
75	● Activités vétérinaires
77	● Activités de location et location-bail
78	● Activités liées à l'emploi
79	● Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80	● Enquêtes et sécurité
82	● Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
84	● Administration publique et défense sécurité sociale obligatoire
85	● Enseignement
86	● Activités pour la santé humaine
87	● Hébergement médico-social et social
88	● Action sociale sans hébergement
90	● Activités créatives, artistiques et de spectacle
91	● Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	● Organisation de jeux de hasard et d'argent
93	● Activités sportives, récréatives et de loisirs
94	● Activités des organisations associatives
95	● Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
96	● Autres services personnels
97	● Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
98	● Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
99	● Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

DIVISION <sup>(1)</sup>	CLASSE D'ACTIVITÉ 2
01	● Culture et production animale, chasse et services annexes
02	● Sylviculture et exploitation forestière
03	● Pêche et aquaculture
05	● Extraction de houille et de lignite
06	● Extraction d'hydrocarbures
07	● Extraction de minerais métalliques
08	● Autres industries extractives
09	● Services de soutien aux industries extractives
10	● Industries alimentaires
11	● Fabrication de boissons
12	● Fabrication de produits à base de tabac
13	● Fabrication de textiles
14	● Industrie de l'habillement
15	● Industrie du cuir et de la chaussure
16	● Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie
17	● Industrie du papier et du carton
18	● Imprimerie et reproduction d'enregistrements
19	● Cokéfaction et raffinage
20	● Industrie chimique
21	● Industrie pharmaceutique
22	● Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
23	● Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	● Métallurgie
25	● Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
26	● Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27	● Fabrication d'équipements électriques
28	● Fabrication de machines et équipements n.c.a.
29	● Industrie automobile
30	● Fabrication d'autres matériels de transport
31	● Fabrication de meubles
32	● Autres industries manufacturières
33	● Réparation et installation de machines et d'équipements
35	● Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
36	● Captage, traitement et distribution d'eau
37	● Collecte et traitement des eaux usées
39	● Collecte, traitement et élimination des déchets récupération
39	● Dépollution et autres services de gestion des déchets
41	● Construction de bâtiments
42	● Génie civil
43	● Travaux de construction spécialisés
45	● Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
49	● Transports terrestres et transport par conduites
50	● Transports par eau
51	● Transports aériens
52	● Entreposage et services auxiliaires des transports
81	● Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager

(1) La division correspond aux 2 premiers chiffres du Code NAF nomenclature 2008 (ou Code NACE).



# DES OUTILS SIMPLES ET CLÉS EN MAIN POUR SÉCURISER VOTRE DEVOIR DE CONSEIL

## SAISIE AUTOMATIQUE DES COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE

À partir du numéro SIREN ou de la raison sociale, societe.com permet de renseigner les informations relatives à l'entreprise.

## UNE OFFRE EN ADÉQUATION AVEC LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

En fonction de l'IDCC et du NACE, le tarificateur oriente vers la bonne offre et alerte en cas de non-conformité.

## 3 PARCOURS DE VENTE ADAPTÉS ET SÉCURISÉS

- Pour vous, les dirigeants, les salariés.
- Une adhésion rapide de l'entreprise grâce à la signature électronique.
- Une affiliation des salariés 100% digitale.

## UNE SÉCURISATION DE VOTRE DEVOIR DE CONSEIL

- Un écran dédié à la Résiliation Infra Annuelle.
- Une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) téléchargeable en Santé et Prévoyance.

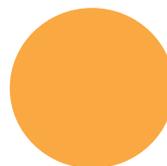
## DES OUTILS SIMPLES POUR VOUS FAIRE GAGNER DU TEMPS

- Le suivi à tout moment de l'avancement du projet.
- Des systèmes de relance automatisés pour gérer au mieux l'adhésion au contrat.
- L'ajout de nouveaux salariés en cours de vie du contrat directement en ligne.



Immeuble Aprilium - 114 boulevard Marius Vivier Merle  
69439 LYON Cedex 03 - [pro.april.fr](http://pro.april.fr)

S.A.S.U. au capital de 540 640 € - RCS Lyon 428 702 419  
Intermédiaire en assurances - immatriculée à l'ORIAS sous le n°07 002 609  
([www.orias.fr](http://www.orias.fr)) - Autorité de contrôle prudentiel et de résolution  
4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09.  
Contrat conçu et géré par APRIL Santé Prévoyance et assuré par AXERIA Prévoyance.



L'ASSURANCE EN PLUS FACILE