

Allianz 

ALLIANZ PRÉVOYANCE ENTREPRISE

Protégez
vos salariés contre
les aléas de la vie

Allianz Prévoyance Entreprise, comment ça marche ?

Page 3

Un contexte réglementaire protecteur

Page 4

De nombreux avantages pour l'entreprise et ses salariés

Page 6

Une protection prévoyance sur mesure

Page 8

Pour aller à l'essentiel

Page 10

Quelle garantie pour quel besoin ?



Un contexte réglementaire protecteur

L'entreprise doit respecter ses obligations en matière de couverture minimale des cadres en cas de décès et de maintien de salaire de l'ensemble de ses salariés en cas d'arrêt de travail.

Ces obligations représentent de véritables opportunités pour l'employeur souhaitant mettre en place une couverture prévoyance complémentaire dans son entreprise.

La loi de mensualisation du 19 janvier 1978 revue par la loi du 27 juin 2008

Cette loi prévoit que l'entreprise finance au profit de ses salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté, un maintien de salaire en cas d'arrêt de travail dès le 8^e jour d'absence :

- De 90 % du salaire brut durant 30 jours.
- De 66,66 % du salaire brut durant les 30 jours suivants.

À noter que les durées de maintien ci-dessus augmentent de 10 jours par tranche de cinq ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours pour chaque indemnisation.

La Convention Collective Nationale des cadres de 1947 revue par l'ANI⁽¹⁾ du 17 novembre 2017

Cette loi impose à l'employeur de verser à un assureur, au profit de ses cadres et assimilés, une cotisation minimale à hauteur de 1,50 % de leur rémunération (limitée à 43 992 € pour 2023). Cette assurance vise principalement à couvrir le risque décès.

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, en cas de décès du cadre ou assimilé, il devra verser une indemnité égale à 3 plafonds annuels de la Sécurité sociale aux proches de l'intéressé (soit 131 976 € en 2023).

De plus, les CCN peuvent venir renforcer ces obligations minimales en jouant sur leur montant et/ou leur durée.

Le renfort de la protection prévoyance est possible au niveau de la branche ou directement au sein de l'entreprise

Les besoins peuvent différer d'un salarié à l'autre et vous pouvez aussi souhaiter renforcer la protection prévoyance d'un groupe de salariés. Il est ainsi possible de différencier une catégorie à condition que tous les salariés appartenant à une même catégorie professionnelle soient couverts.



(1) ANI : Accord National Interprofessionnel de janvier 2013.

De nombreux avantages pour l'entreprise et ses salariés

L'entreprise en répondant à son engagement améliore la protection de ses salariés et bénéficie d'incitations

- L'entreprise va pouvoir fidéliser ou recruter les salariés dont elle a besoin afin d'accroître sa productivité face à la concurrence.
- L'entreprise déduit les cotisations versées de son bénéfice imposable au titre des dépenses de personnel selon l'article 39-1-1° du Code général des impôts.
- Ces mêmes cotisations versées au profit des salariés sont exonérées de cotisations sociales⁽²⁾ sous réserve de respecter le caractère collectif et obligatoire du régime dans les conditions fixées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Le salarié accède à une protection prévoyance collective sans équivalent à titre individuel

- Le salarié dispose au minimum de la couverture prévue par les partenaires sociaux.
- Le salarié bénéficie d'une couverture prévoyance entreprise obligatoire.
- À garanties équivalentes, le tarif proposé dans le cadre d'un contrat collectif est plus avantageux que celui proposé dans un contrat individuel.
- Les salariés bénéficient du maintien de garanties dans le cadre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale (portabilité des droits) en cas de cessation de leur contrat de travail (hors licenciement pour faute lourde), si leur situation leur ouvre droit à prise en charge par l'assurance chômage.

Allianz, partenaire de l'UNIM

Dans le cadre du partenariat avec Allianz, l'Union Nationale pour les Intérêts de la Médecine (UNIM) recommande l'offre Allianz Prévoyance Entreprise qui permet de répondre aux minima des accords de branche concernés.

Allianz, un Groupe solide

Le Groupe Allianz a pour objectif de construire avec ses clients une relation durable afin d'assurer la meilleure protection globale de leurs biens et de leur personne. Au niveau mondial, la performance et la qualité de ses produits et services ont permis à Allianz de gagner la confiance de plus de 100 millions de clients. Votre conseiller Allianz est votre interlocuteur privilégié pour analyser vos besoins et vous accompagner dans la mise en place des meilleures solutions.

(2) Exonération plafonnée en application de l'article D242-1 du Code de la Sécurité sociale. Les contributions patronales sont exclues de la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale, dans une limite égale à :

- 6 % du plafond de la Sécurité sociale,
- et de 1,5 % de la rémunération brute soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

Le total des contributions exonérées ne peut pas excéder 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale. Cette limite concerne également la part patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif santé.

Au regard de la faiblesse des prestations des régimes obligatoires, l'entreprise a la possibilité de protéger ses salariés et leurs familles contre les conséquences financières d'une maladie ou d'un accident grâce à un dispositif de prévoyance adapté à deux grands besoins.



Compenser la perte de revenus en cas de maladie ou d'accident

Atténuer l'impact financier dû au décès du salarié

Versement d'indemnités quotidiennes au salarié⁽³⁾ contraint d'interrompre temporairement son activité professionnelle

Versement d'une rente au salarié déclaré invalide

Versement d'une rente et/ou un capital à la famille

Les prestations sont versées en complément de celles versées par la Sécurité sociale

(Montants indiqués pour l'année 2023)

Versement journalier maximal de la Sécurité sociale :

50,58 €

Versement mensuel maximal de la Sécurité sociale pour une invalidité de :

Montant forfaitaire maximal versé par la Sécurité sociale pour le décès :

3 738 €

1^{ère} catégorie
1 099,80 €

2^e catégorie
1 833 €

3^e catégorie
1 833 €
+
1 210,90 €

(3) Le versement d'indemnités se fait d'abord à l'employeur qui le reverse ensuite au salarié.

Une protection prévoyance sur mesure

Un contrat modulable, adapté aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

Approche modulable

Sélection des garanties selon 3 modules indépendants sur 4 niveaux.

Ces quatre niveaux sont proposés afin que chacun puisse disposer de l'amplitude nécessaire pour façonner son offre prévoyance selon ses besoins.

Vous décidez ainsi pour vos salariés, du niveau de garanties souhaité, selon **3 modules indépendants**.

Les garanties de cette offre permettent de couvrir les besoins essentiels en cas d'arrêt de travail ou de décès.

Les garanties sélectionnées forment le contrat obligatoire qui tient compte de vos obligations vis-à-vis d'un éventuel accord de branche et/ou de votre engagement en matière de prévoyance. **Votre conseiller Allianz vous accompagne dans le choix de vos niveaux de garanties ou de vos assiettes de cotisation.**

Exemple de contrat modulable

		Modulable				Adaptable	
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4		
Module décès	Décès et Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) toutes causes	●	●	●	●	Garanties systématiquement présentes sur les formules adaptables et modulables	
	Majoration du capital décès et PTIA toutes causes par personne à charge	●	●	●	●	Garantie présente en cas de CCN	
	Rente d'orphelin	○					
	Décès du conjoint survivant (double effet)						
	Forfait obsèques						
Module majoration accident	Majoration pour décès par accident				○	Garanties systématiquement présentes sur la formule modulable et au choix de l'entreprise sur la formule adaptable (hors garanties imposées par la CCN)	
Module arrêt de travail	Indemnités Quotidiennes (IQ)						
	Rente invalidité - IPT IPP toutes causes 1 ^{ère} catégorie 2 ^e catégorie 3 ^e catégorie			○			
	Franchise 60 jours toutes causes (IQ)	○					

IPP : Invalidité Permanente Partielle
IPT : Invalidité Permanente Totale

○ Niveau de garanties choisi par l'entreprise



Le modulable se transforme en adaptable selon les besoins des entreprises.

Approche modulable

Au sein de chaque module, les garanties peuvent être modifiées une à une, à la hausse ou à la baisse, pour s'adapter idéalement à un besoin spécifique. C'est le cas notamment lorsque l'entreprise disposait déjà d'une couverture prévoyance et qu'elle souhaite conserver les garanties à l'identique au meilleur prix.

Avec l'aide de votre conseiller Allianz, vous décidez ainsi pour vos salariés du niveau de garanties et de franchises souhaité le plus finement possible.

Les garanties sélectionnées forment le contrat obligatoire qui tient compte de vos obligations vis-à-vis d'un éventuel accord de branche et/ou de vos engagements en matière de prévoyance.

Exemple de contrat entreprise - adaptation d'une garantie au sein du module Décès

Garanties	Niveau modulable	Niveau adapté
Décès et Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) toutes causes	Niveau 1 soit 100% TA TB TC	Le niveau modulable initial est conservé • Possibilité de moduler le % par pas de 1%
Majoration pour Décès par accident	Niveau 2 soit 50% du capital décès	Le nouveau taux est 60% du capital décès • Possibilité de moduler le % par pas de 1%

Pour aller plus loin

L'adaptabilité de votre contrat est totale !

- Le capital décès est adaptable en fonction de la composition familiale (célibataire, famille, monoparentale...).
- Les rentes de conjoint (temporaires et viagères) sont au choix : fixes, variables ou pleine réversion.
- En incapacité de travail, le choix du type de franchise, sans relais, plein salaire, derniers droits, ainsi que la possibilité de moduler la franchise jour par jour ouvre le champ des possibles.

Pour aller à l'essentiel

L'adaptable propose les stricts minima des accords.

Choix CCN

Les garanties sélectionnées tiennent compte de vos obligations vis-à-vis d'un accord de branche sans les dépasser. Elles forment le contrat obligatoire prévoyance.

Les garanties

Les prestations versées en cas de décès	Modulable				Adaptable ⁽⁴⁾
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	
Décès et Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) toutes causes	100% TA TB TC	200% TA TB TC	300% TA TB TC	400% TA TB TC	De 50% à 600% TA TB TC
Majoration du capital décès et PTIA toutes causes par personne à charge	Inclus dans Décès PTIA				De 20% à 100% TA TB TC
Rente d'orphelin	Inclus dans Décès PTIA				Accessible en cas de minima CCN
Décès du conjoint survivant (double effet)	25% du capital décès	50% du capital décès	75% du capital décès	100% du capital décès	De 25% à 200% capital décès par pas de 1%
Forfait obsèques	100% du PMSS	200% du PMSS	300% du PMSS	400% du PMSS	De 100% à 400% du PMSS par pas de 1%
Majoration pour décès par accident	25% du capital décès	50% du capital décès	75% du capital décès	100% du capital décès	De 25% à 200% capital décès par pas de 1%
Majoration pour décès par accident de la circulation	125% du capital décès	150% du capital décès	175% du capital décès	200% du capital décès	De 25% à 300% capital décès par pas de 1%
Prédécès du conjoint ⁽⁵⁾	10% du capital décès	20% du capital décès	30% du capital décès	40% du capital décès	De 10% à 50% capital décès par pas de 1%
Prédécès de l'enfant ⁽⁵⁾	5% du capital décès	10% du capital décès	15% du capital décès	20% du capital décès	De 5% à 25% capital décès par pas de 1% dans la limite des frais exposés
Rente de conjoint temporaire (fixe, variable ou pleine réversion)	0,25% TA TB TC (a-25)	0,30% TA TB TC (a-25)	0,375% TA TB TC (a-25)	0,50% TA TB TC (a-25)	Variable: 0,25% à 1% par pas de 0,01%
					Fixe: 2,5% à 12,5% par pas de 0,1%
Rente de conjoint viagère (fixe, variable ou pleine réversion)	0,50% TA TB TC (65-a)	0,60% TA TB TC (65-a)	0,75% TA TB TC (65-a)	1% TA TB TC (65-a)	Variable: 0,5% à 2% par pas de 0,1%
					Fixe: 5% à 25% par pas de 1%
Rente éducation (RE) ou rente éducation handicapé (REH) De 0 à 11 ans De 12 à 18 ans Jusqu'à 26 ans (sans limite d'âge en REH)	3% TA TB TC	6% TA TB TC	9% TA TB TC	12% TA TB TC	Taux de 3% à 20% par pas de 1% Valeur des tranches de 0 à 26 ans Nombre de tranches: 1, 2 ou 3
	4% TA TB TC	7% TA TB TC	10% TA TB TC	13% TA TB TC	
	5% TA TB TC	8% TA TB TC	11% TA TB TC	14% TA TB TC	

(4) Hors minima spécifiques imposés par la CCN.

(5) Décès du bénéficiaire avant le souscripteur du contrat.

a = l'âge du salarié assuré lors de son décès

PMSS = Plafond Mensuel de Sécurité sociale

PASS = Plafond Annuel de la Sécurité sociale

Modulable

Adaptable⁽⁴⁾

Les prestations versées en cas d'arrêt de travail

Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

Niveau 4

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Adaptable ⁽⁴⁾
Indemnités Quotidiennes (IQ)	70% TA TB TC	80% TA TB TC	90% TA TB TC	100% TA TB TC	De 70% à 100% par pas de 1%
Franchise toutes causes (IQ)	60 jours (ou le nombre de jours prévus par la franchise de la CCN)				De 15 à 180 jours par pas de 1j
Option en cas d'hospitalisation ou d'accident	60 jours (ou le nombre de jours prévus par la franchise de la CCN)				De 3 à 180 jours par pas de 1j
Rente invalidité -IPT IPP toutes causes					
1 ^{ère} catégorie	42% TA TB TC	48% TA TB TC	54% TA TB TC	60% TA TB TC	De 40% à 100% par pas de 1%
2 ^e catégorie	70% TA TB TC	80% TA TB TC	90% TA TB TC	100% TA TB TC	De 70% à 100% par pas de 1%
3 ^e catégorie	70% TA TB TC	80% TA TB TC	90% TA TB TC	100% TA TB TC	3 ^e catégorie identique à la 2 ^e

IPP: Invalidité Permanente Partielle

IPT: Invalidité Permanente Totale

Le traitement de référence utilisé : les salaires bruts versés par l'Entreprise sur les douze derniers mois, répartis le cas échéant selon les Tranches A (limité au PASS), B (entre 1 et 4 PASS) et C (4 et 8 PASS) sauf spécificité de la CCN.

Modulable

Adaptable⁽⁴⁾

Les prestations complémentaires

Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

Niveau 4

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Adaptable ⁽⁴⁾
Capital invalidité - IPT IPP toutes causes					
1 ^{ère} catégorie	40%	45%	50%	55%	De 40% à 60% par pas de 1%
2 ^e catégorie	80%	90%	100%	110%	De 80% à 120% par pas de 1%
3 ^e catégorie	80%	110%	120%	140%	De 80% à 150% par pas de 1%





Quelle garantie pour quel **besoin** ?

Comprendre
les différentes garanties
pour choisir
une bonne protection.



Capital décès

Un capital pour atténuer l'impact financier en cas de décès du salarié

Un salarié cadre est assuré par son entreprise pour le risque décès. L'entreprise a choisi le niveau 2 de la garantie « Décès / PTIA » avec l'option « majoration pour décès par accident » en niveau 3.

- Dès l'annonce du décès, Allianz Assistance intervient pour organiser l'accompagnement du conjoint.
- Allianz verse le capital prévu en fonction de la rémunération du salarié, marié sans enfant à charge.
 - Soit $53\,802 \times 200\% = 107\,604$ € de capital décès,
 - auxquels s'ajoutent 80 703 € de majoration du capital pour accident,
 - au total, le bénéficiaire désigné en cas de décès recevra 188 307 € correspondant à ce qu'aurait perçu le salarié de son vivant pendant un peu moins de 3 années d'activité.
- La Sécurité sociale verse une indemnité forfaitaire de 3 738 €.

Décès et Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) toutes causes

200%
53 802 € = 107 604 €

Majoration pour décès par accident

75% du capital décès
= 40 352 €

Capital décès forfaitaire de la Sécurité sociale

3 738 €



Rentes de conjoint

Une protection des enfants à charge en cas de décès du salarié

La garantie « double effet » en cas de décès du conjoint

L'objet de cette garantie est de verser aux enfants à charge du salarié décédé un capital dès lors que le conjoint, le partenaire de pacs ou le concubin du salarié décédé disparaît lui aussi.

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, chacun des enfants qui étaient à sa charge reçoit une rente temporaire. La rente a pour vocation notamment d'aider les enfants à commencer ou poursuivre leurs études dans de bonnes conditions.

La rente est versée :

- Au représentant légal de l'enfant si ce dernier est âgé de moins de 18 ans.
 - À l'enfant lui-même s'il est âgé d'au moins 18 ans.
- Le versement de la rente cesse lorsque l'enfant atteint ses 18 ans ou au plus tard le jour de son 26^e anniversaire, lorsqu'il poursuit des études.

À noter : la rente d'éducation temporaire devient viagère pour les enfants à charge handicapés.

Une rente pour remplacer des revenus manquants en cas de décès du salarié

La rente temporaire

Le versement de la rente temporaire est conditionné au fait que le salarié bénéficie ou non d'une pension de réversion des régimes de retraite complémentaires. Dans ce cas, la rente est versée pendant une durée déterminée (temporaire) et s'arrêtera une fois les droits à pension de réversion ouverts.

Cette rente trouve tout son sens lorsque le conjoint est jeune, avec ou sans enfant à charge, et qu'il n'occupe pas d'emploi rémunéré.

La rente viagère

Le versement intervient au décès du salarié assuré tant que le conjoint est en vie. Cette rente convient parfaitement lorsqu'un conjoint n'a pas d'emploi rémunéré.

Les deux rentes peuvent donc se cumuler selon le cas.

Mode de calcul de la rente

Il est possible de choisir, dès la souscription, les modalités de calcul de la rente qui sera versée au conjoint survivant au décès du salarié assuré.

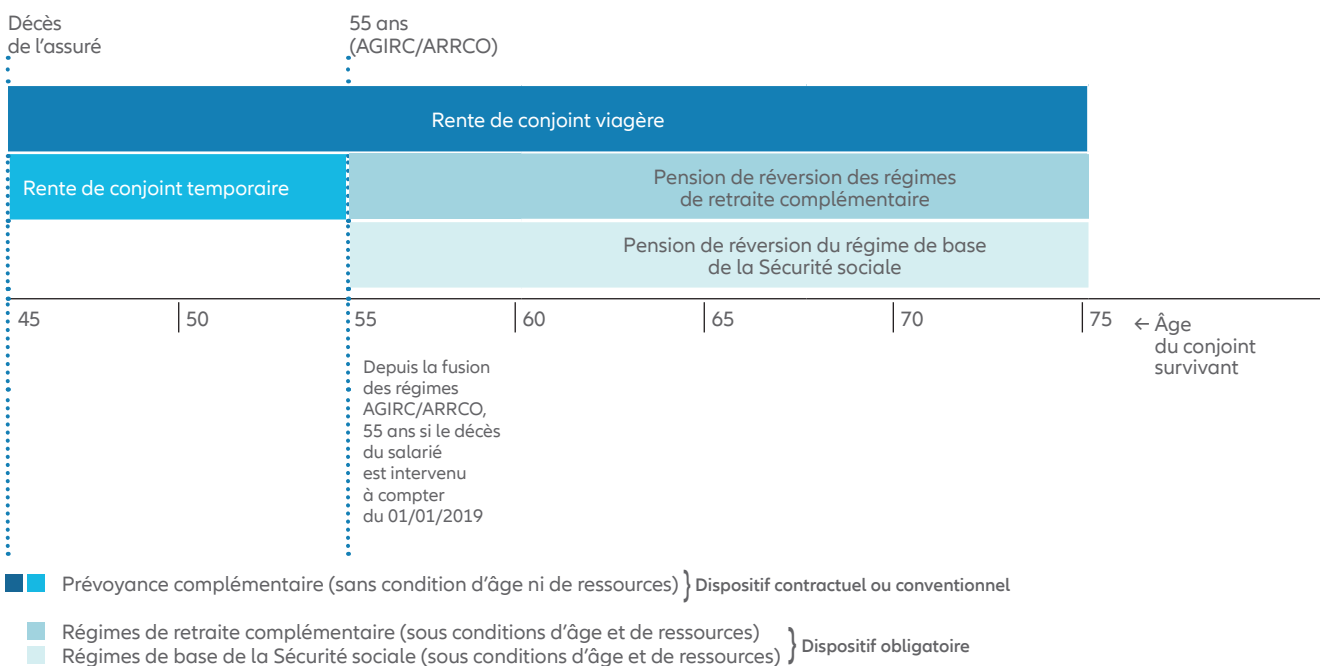
Trois choix sont possibles :

- Tenir compte de l'âge du salarié à son décès ; il s'agit alors de l'option « **variable** ».
- Ne pas tenir compte de l'âge du salarié à son décès mais préférer fixer un taux applicable au traitement de référence⁽⁶⁾ ; c'est l'option « **fixe** ».
- Utiliser le nombre de points réellement acquis auprès des régimes de retraite par le salarié (rente temporaire) et des points qu'il aurait pu acquérir s'il avait continué à vivre (rente viagère) ; c'est l'option « **pleine réversion** ».

Pour aller plus loin

Au décès du salarié, les bénéficiaires peuvent préciser s'ils souhaitent percevoir le capital en totalité ou s'ils préfèrent un capital réduit accompagné d'une rente.

Mode de fonctionnement des rentes de conjoint viagères et temporaires



(6) Le traitement de référence pris en compte pour le calcul des prestations est différencié selon les règles suivantes : sauf mention contraire, il s'agit du salaire annuel brut, égal au montant des salaires et le cas échéant des revenus de remplacement versés par l'employeur au titre notamment d'une mise en activité partielle ou activité partielle longue durée (indemnisation légale complétée le cas échéant par une indemnisation conventionnelle) ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : le congé de reclassement ou de mobilité...), ayant donné lieu à paiement des cotisations, au cours des douze derniers mois civils consécutifs précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Indemnités complémentaires

Des indemnités quotidiennes pour maintenir le revenu en cas d'arrêt de travail

Lorsque l'assuré n'est plus en mesure d'exercer son activité professionnelle salariée (incapacité de travail), les indemnités prévues lui⁽³⁾ sont versées en complément de celles de la Sécurité sociale.

Le début de versement va dépendre du délai de franchise choisi.

La prestation tient compte :

- Du montant choisi (% salaire brut).
- Du paiement de la Sécurité sociale.
- Du maintien de salaire (obligation de l'entreprise).
- Et de la franchise choisie par l'employeur.

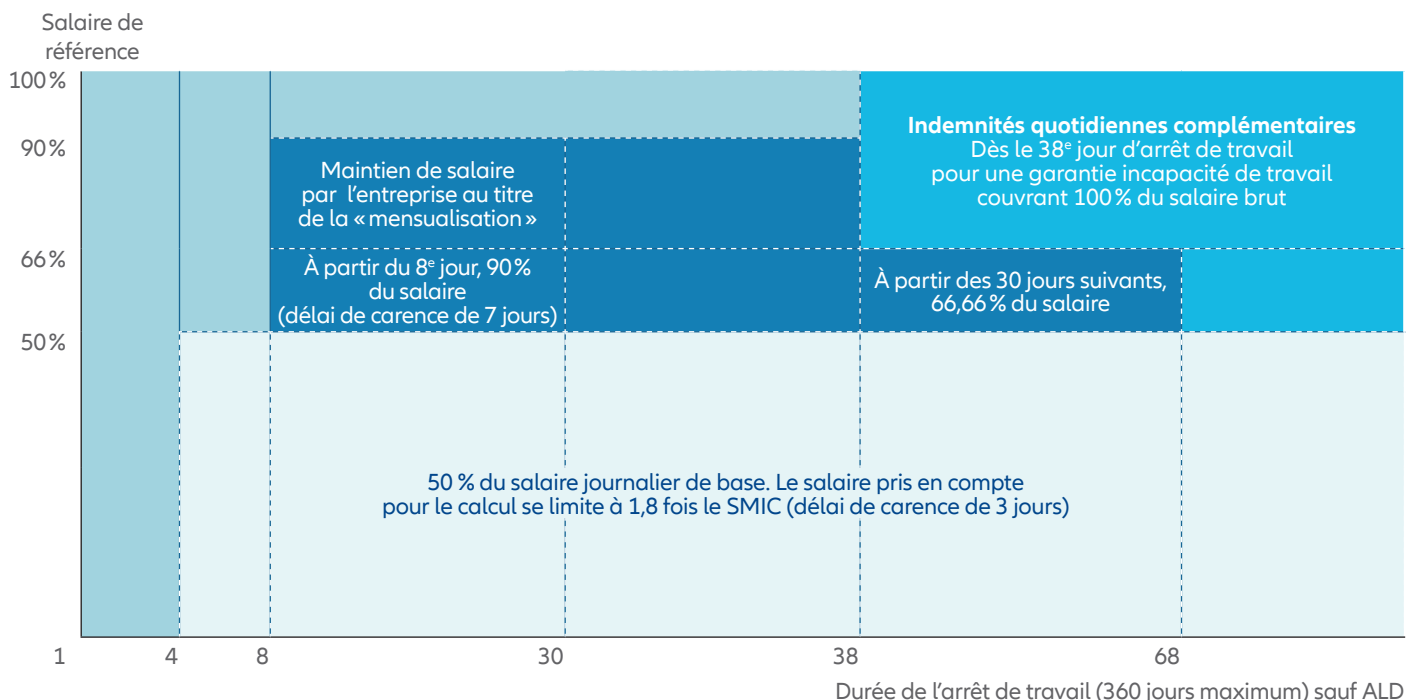
À noter : le congé légal de maternité ou de paternité n'ouvre pas droit au versement des indemnités quotidiennes.



Prenons un exemple :

L'entreprise a souscrit un contrat de prévoyance qui prévoit le versement d'indemnités quotidiennes avec une franchise de type « relais plein salaire » conforme à sa CCN. Le revenu du salarié sera maintenu à 100%.

- Les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale
- Maintien de salaire par l'entreprise au titre de la mensualisation
- Les indemnités quotidiennes complémentaires
- Aucune prestation ni salaire



Une rente d'invalidité pour compenser la perte de revenu

Lorsque l'assuré est en invalidité, il a droit au versement d'une rente d'invalidité sous réserve de satisfaire certains critères. L'invalidité de l'assuré peut être d'origine professionnelle ou non (vie personnelle).

	Invalidité permanente d'origine non professionnelle	Invalidité permanente d'origine professionnelle
1 ^{re} catégorie	Invalide capable d'exercer une activité rémunérée	Taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %
2 ^e catégorie	Invalide absolument incapable d'exercer une quelconque activité professionnelle	Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %
3 ^e catégorie	<ul style="list-style-type: none"> Invalide absolument incapable d'exercer une quelconque activité professionnelle Et doit recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie 	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 % Et obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie

La prestation cesse :

- Si la Sécurité sociale ne verse plus de prestations (pension d'invalidité ou rente d'incapacité).
- Si la Sécurité sociale verse la pension de vieillesse ou d'incapacité au travail.

Prenons un exemple :

Un salarié non-cadre perçoit un revenu annuel brut de 27 375 € sur 12 mois, soit 75 € / jour. Selon son état d'invalidité, il bénéficie d'une garantie invalidité permanente partielle de 48 % de son salaire brut ou d'une garantie invalidité permanente totale de 80 % de son salaire brut.

Assurance complémentaire 4 928 € bruts de charge sociales salariales
Pension d'invalidité Sécurité sociale 8 213 €

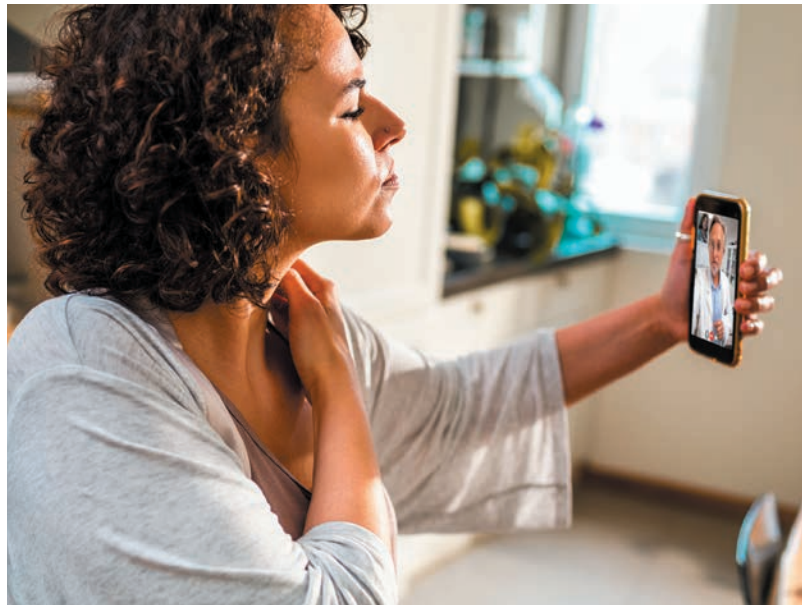
Invalidité de 1^{re} catégorie
(invalidité permanente partielle)

Assurance complémentaire 6 406 € nets de charges sociales salariales
Pension d'invalidité Sécurité sociale 13 688 €

Invalidité de 2^e et 3^e catégorie
(invalidité permanente totale)

Pour aller plus loin

Le cumul des prestations perçues par le salarié (rente d'invalidité ou salaire...) ne peut excéder le salaire annuel net à la date de l'arrêt de travail. Ses charges sociales représentent 22 % de son salaire. Il a 4 ans d'ancienneté dans son entreprise.



Pour de plus amples renseignements, votre conseiller Allianz est à votre disposition.



Allianz Vie

Société anonyme au capital de 681.879.255 €
340 234 962 RCS Nanterre

Allianz IARD

Société anonyme au capital de 991.967.200 €
542 110 291 RCS Nanterre

Entreprises régies par le Code des assurances
1, cours Michelet - CS 30051 - 92076 Paris La Défense Cedex

www.allianz.fr



AWP France SAS

Société par actions simplifiée au capital de 7.584.076,86 €
490 381 753 RCS Bobigny

Société de courtage d'assurances

Inscription ORIAS 07 026 669 - www.orias.fr

Siège social : 7, rue Dora Maar - 93400 Saint-Ouen

Désignée sous le nom commercial « Allianz Assistance »

www.allianz-partners.fr



Association De Prévoyance Santé

Association loi du 1^{er} juillet 1901 enregistrée à la
Préfecture des Hauts-de-Seine sous le n° W922002348
Siège social : Tour Neptune - Case Courrier 1932
20, place de Seine - La Défense 1 - 92400 Courbevoie

www.adps-sante.fr



Union Nationale pour les Intérêts de la Médecine

Association Loi de 1908

Siège social : 4, rue des messageries - 57000 Metz

www.unim.asso.fr

