



Préambule

connect est une plate-forme e-business. L'employeur et la caisse de compensation utilisent connect pour transmettre toutes sortes d'annonces par voie électronique et pour effectuer les tâches administratives relatives au contrôle des droits aux prestations. Les droits et devoirs de l'employeur et de la caisse de compensation sont réglés par les arrêts du droit des assurances sociales. Les présentes conditions d'utilisation règlent les conditions, droits et devoirs que les parties doivent respecter lors de leur utilisation de connect.

Champ d'application

connect comprend avant tout différents thèmes (domaines spécialisés, respectivement applications spécialisées). De plus, connect met à disposition une vue d'ensemble des tâches et des communications. La caisse de compensation définit quels thèmes sont mis à disposition de l'employeur. Le type d'authentification (cf. chiffre 2.2) sélectionné par l'employeur est déterminant pour ce qui est des restrictions des fonctionnalités de certains thèmes. L'employeur décide s'il veut utiliser les thèmes qui sont mis à sa disposition dans connect et dans quelle étendue il souhaite les utiliser. Dans des cas exceptionnels, l'employeur est en droit de transmettre des annonces par une autre voie. Dans le cadre des thèmes préalablement définis par ses soins, l'employeur accepte que la caisse de compensation communique avec lui via connect exclusivement, et ce même si les annonces de l'employeur sont parvenues à la caisse de compensation par une autre voie. L'employeur accepte également que l'étendue des thèmes et les fonctions de connect puissent être modifiées et adaptées en tout temps par la caisse de compensation. La caisse de compensation informe l'employeur de manière appropriée des éventuelles modifications qu'elle entreprend.

Obligations de l'employeur

Il est du devoir de l'employeur de disposer des conditions techniques requises et définies par la caisse de compensation pour son utilisation de connect; en particulier l'infrastructure technique, telle que hardware, logiciel, navigateur, scanner. L'employeur décide des employés [du service en charge des questions relatives au personnel] (ci-après « connect-User »), qui sont responsables de l'exécution des tâches et communications dans connect attribuées à l'employeur. L'employeur détermine également quels thèmes doivent être rendus accessibles aux connect-Users. Il garantit que le connect-User dispose des autorisations et procurations adéquates pour agir en faveur de l'employeur. Dès que l'autorisation est caduque, l'employeur désinscrit le connect-User concerné. L'accès à connect par le connect-User se fait par le biais d'une authentification (credentials):

- ID utilisateur + mot de passe + code SMS
- Mot de passe à usage unique (OTP, one-time password)
- Certificat (par ex.: SuisseID)

Selon l'authentification utilisée, certaines fonctionnalités de connect ne sont pas disponibles. L'employeur se charge de communiquer aux connect-Users le UserID, les modalités relatives aux mots de passe et à l'authentification. Il ne remet de UserID qu'aux personnes qui en ont absolument besoin pour effectuer leurs tâches et restreint les autorisations selon le principe « need to know ». Les connect-Users s'engagent à utiliser un mot de passe suffisamment sûr, à traiter le mot de passe de manière strictement confidentielle, à le conserver de manière adéquate, et à le modifier à intervalles réguliers afin qu'aucun tiers non autorisé n'y ait accès. En cas de perte du nom d'utilisateur et du mot de passe, ou en cas de soupçon relatif à un accès non autorisé ou un acte malveillant, le connect-User doit immédiatement l'annoncer à l'employeur et modifier le mot de passe. Toute utilisation de connect allant à l'encontre du droit applicable (par exemple : hacker, espionnage de données étrangères et de mots de passe, etc.) est strictement interdite. L'employeur affirme avoir connaissance que l'utilisation de connect et l'exécution de l'ensemble des processus y relatifs présupposent l'utilisation d'une authentification valable. L'employeur est responsable du contenu des données saisies par ses employés ainsi que des actions que ces données impliquent. Lorsque d'autres employés que les connect-Users utilisent également connect, l'employeur doit s'assurer que les employés concernés puissent s'enregistrer sous connect@Private. Pour ce faire, la caisse de compensation met à disposition un lien permettant d'accéder à connect. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les employés qui utilisent connect disposent de toutes les informations nécessaires quant aux modalités d'utilisation et aux conséquences juridiques en cas d'utilisation non conforme de connect. L'employeur est responsable des dommages causés par une utilisation non autorisée, pour autant que la responsabilité lui en incombe.

Obligations de la caisse de compensation

La caisse de compensation assure la meilleure disponibilité possible de connect (best effort). La caisse de compensation assure sa maintenance et son fonctionnement. La disponibilité est restreinte durant les travaux de maintenance. La caisse de compensation peut faire appel à des tiers pour des travaux d'ordre technique. La caisse de compensation reste liée à ses obligations relatives aux arrêts du droit des assurances sociales et aux présentes conditions d'utilisation. Elle doit également s'assurer que les tiers auxquels elle fait appel respectent les obligations correspondantes (notamment en matière de protection des données et de confidentialité, cf. chiffre 4). Pour ce qui est des processus d'annonce de salaire, des plates-formes Internet sécurisées et des processus d'annonce pour les employés, connect correspond aux standards eAVS/AI (cf. www.eahv-iv.ch). L'employeur peut également accéder à d'autres plates-formes de communication via connect (par exemple : l'application Internet EESSI-ALPS de l'OFAS), pour autant que les opérateurs de ces plates-formes de communication le permettent en collaboration avec IGAKIS. Dans ce cas, l'employeur et ses employés doivent non seulement respecter les présentes conditions d'utilisation, mais aussi les directives de l'opérateur de ces plates-formes. Si lesdites directives sont plus strictes que les présentes conditions d'utilisation, la caisse de compensation en informe l'employeur par écrit avec le détail du contenu supplémentaire. La caisse de compensation communique à l'employeur le service pouvant répondre aux questions relatives à l'utilisation de connect.

Confidentialité et aspects de la protection des données

Les parties ont connaissance de leur obligation de garder le secret selon l'art. 33 LPGA. Les prestataires de services tiers auxquels une des parties fait appel sont également soumis à cette obligation de garder le secret. Les parties sont soumises aux directives cantonales et fédérales relatives au droit sur la protection des données, ainsi qu'à leurs ordonnances d'exécution. Par la mise en place de dispositions organisationnelles, techniques et, si nécessaire, contractuelles, la caisse de compensation et l'employeur assurent le respect des dispositions relatives à la protection des données – notamment en cas d'inclusion d'un prestataire tiers.



Dispositions générales

Durée

Les présentes conditions d'utilisation sont valables pour la durée de l'affiliation de l'employeur à la caisse de compensation. Si l'employeur n'est plus en mesure d'assurer les conditions techniques nécessaires à l'utilisation de connect et/ou s'il ne respecte plus ses obligations selon les présentes conditions d'utilisation, la caisse de compensation est en droit d'exclure l'employeur de l'utilisation de connect. Les droits et devoirs de la caisse de compensation et de l'employeur, relatifs aux dispositions du droit des assurances sociales, n'en sont toutefois pas affectés. A tout moment, l'employeur est en droit de renoncer à l'utilisation de connect pour certains thèmes isolés ou leur totalité. Ce n'est qu'après communication expresse de ladite renonciation que la caisse de compensation n'est plus en droit d'utiliser connect pour communiquer avec l'employeur en question. Ce droit devient caduc le mois suivant la réception de la communication auprès de la caisse de compensation. Après annonce de ladite renonciation, la caisse de compensation ne s'engage à conserver que les documents classés dans les communications concernés par son devoir de conservation des dossiers. Pour ce qui est du devoir de conservation des dossiers de l'employeur, celui-ci doit s'assurer que les documents, qui étaient classés dans les communications pendant l'utilisation de connect, soient conservés de manière adaptée.

Frais administratifs

Les coûts relatifs à l'utilisation de connect sont compris dans les frais administratifs.

Applicabilité

Les parties sont soumises à leurs obligations selon les arrêts du droit des assurances sociales. En font notamment partie l'obligation de garder le secret de la caisse de compensation, ainsi que le devoir de collaborer et de déclarer de l'employeur.

Responsabilité

La responsabilité des parties est basée sur les normes légales correspondantes.

Modifications

La caisse de compensation se réserve le droit de modifier à tout moment les présentes conditions d'utilisation. Ces modifications sont communiquées à l'employeur de manière adéquate.

Nullité partielle

Dans la mesure où une partie des présentes conditions d'utilisation devait être caduque, la validité des autres dispositions n'en serait pas affectée. La disposition caduque est remplacée par une disposition qui, du point de vue de son contenu, s'approche le plus possible de la disposition caduque. Dans ce cas, les conditions d'utilisation sont conçues de manière à ce que la réalisation du but visé par les deux parties soit toujours possible.