



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

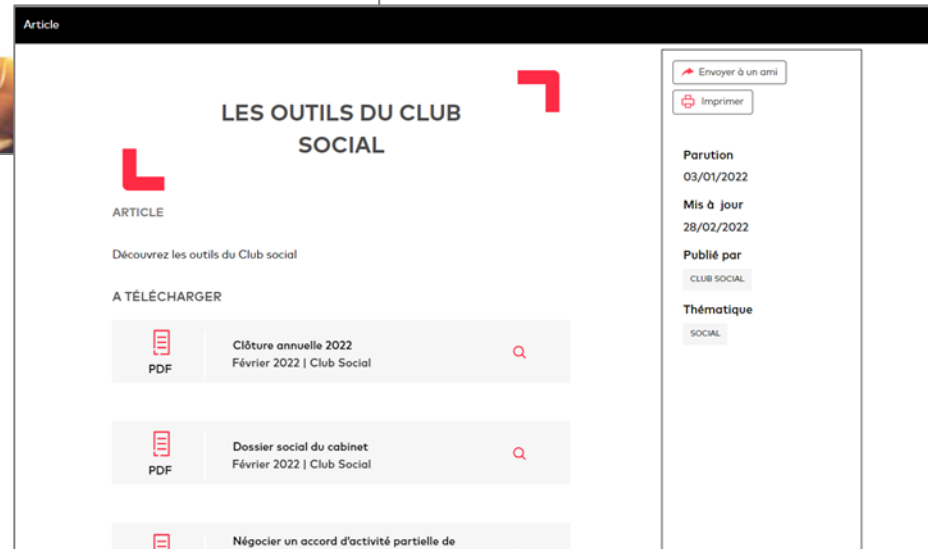
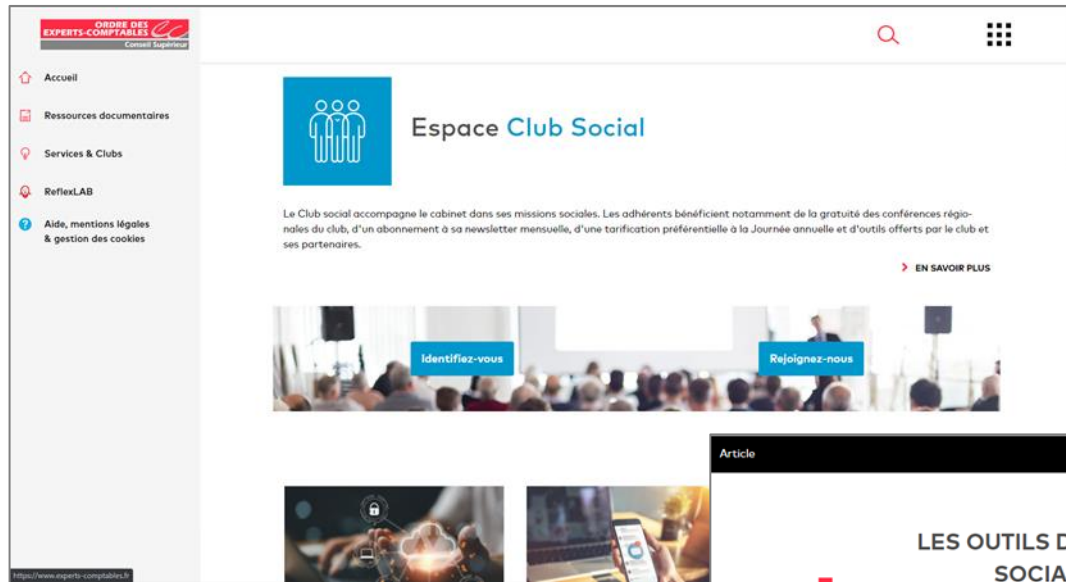
Actualité sociale

15 octobre 2024



CLUB SOCIAL

Site du Club Social Espace Club Social | experts-comptables



Authentification

COMPTEXPERT

Le compte utilisateur unique des sites de l'Ordre !

- Actualité
- Webinaires en replay
- Lettres mensuelles
- Outils du Club
- Outils des Partenaires
- Délégués régionaux du Club

En partenariat avec



Outils du Club Social

Des outils conçus par et pour les experts-comptables, pour développer les missions du cabinet

- › Guide social de l'employeur
- › Rédaction du contrat de travail
- › Mis en place du règlement intérieur (RI) et charte informatique (CI)
- › Entretiens avec les salariés
- › Intéressement
- › Négocier un accord de performance collective
- › Négociation dans les TPE
- › Mise en place du CSE
- › Dossier social du Cabinet
- › Clôture annuelle
- › Obligations sociales à respecter dès la première embauche
- › Licenciement économique individuel sans représentants du personnel
- › Négocier un accord d'activité partielle de longue durée (APLD)
- › Négocier un accord sur le télétravail



Outils réservés aux adhérents sur [Espace Club Social | experts-comptables](#)
Rubrique « Outils du Club Social »

En partenariat avec

Réforme des retraites : quels sont les principaux changements ?



Emeric JEANSEN, Professeur de droit à l'Université Paris II



Julie RIBOT, Consultante en droit social, Infodoc-experts



En partenariat avec

Sommaire



Actualité de l'inaptitude

Sanction pécuniaire du travailleur fautif

Actualité jurisprudentielle



En partenariat avec



Actualité de l'inaptitude



Obligation d'organiser la visite de reprise

Visite de reprise obligatoire après

- Un congé de maternité
- Absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- Absence sans délai minimal si maladie professionnelle
- Absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (C. trav., art. R 4624-31)

Quid si suspension d'un contrat de mission ?

Echéance du terme avant la fin de l'absence du salarié intérimaire écarte toute obligation d'organiser une visite de reprise (Cass. soc. 7 février 2024, n° 22-16961)

En partenariat avec

Initiative de la visite de reprise

Employeur n'organise pas la visite de reprise
Employeur tenu de saisir le SPSTI pour qu'il l'organise

Obligation d'anticiper le retour du salarié dans l'entreprise

- But d'éviter que le salarié se trouve dans la situation de devoir reprendre le travail alors même que son aptitude au travail n'a pu être évaluée

Saisine dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail

- Suppose l'information donnée par le salarié de la date de la fin de l'arrêt de travail

Saisine dès que le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé même s'il n'a pas manifesté la volonté de reprendre le travail (Cass. soc. 3 juillet 2024, n° 23-13784)

- Salarié remplit les conditions (absence d'au moins 30 jours pour AT, MP sans délai d'absence, absence d'au moins 60 jours pour accident ou maladie)
- Demande à l'employeur de bénéficier de la visite de reprise
- Salarié se tient à la disposition de l'employeur non pour travailler mais pour passer la visite



En partenariat avec

Recherche de l'origine de l'inaptitude

Principe

- Régime de la suspension du contrat et de l'inaptitude varie selon l'origine professionnelle ou non de la pathologie du salarié
- Protection renforcée du salarié
 - victime d'un accident ou d'une maladie qui trouve, même partiellement, son origine dans l'activité professionnelle
 - Sous réserve que l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle de la maladie

Si DAT envoyée à la CPAM

- Décision de reconnaissance du caractère professionnel non remise en cause
 - décision s'impose au juge prud'homal (Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 22-22782)
 - Juge vérifie si l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle
- Décision de refus de prise en charge
 - Juge du travail conserve la mission d'apprécier si l'inaptitude avait au moins partiellement pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle (Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 22-17737)

Si absence de DAT ou si juge prud'homal statue avant que la CPAM se soit prononcée

- Juge apprécie lui-même le caractère professionnel de la pathologie
- Sans être lié par les conclusions d'une expertise médicale (Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 22-24703)



En partenariat avec

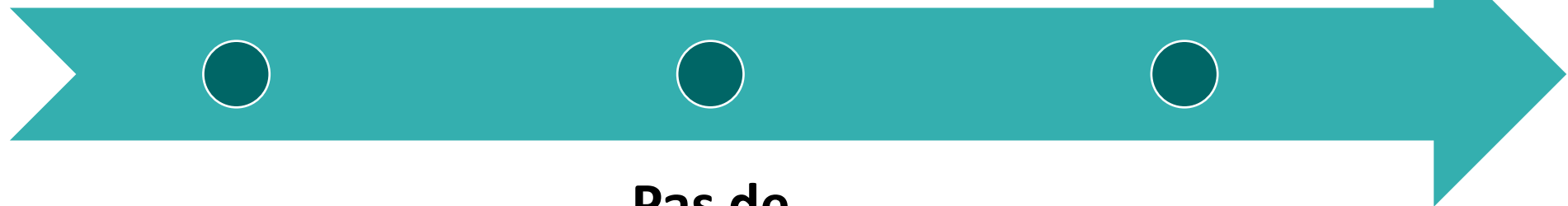
Sanction en l'absence de visite de reprise



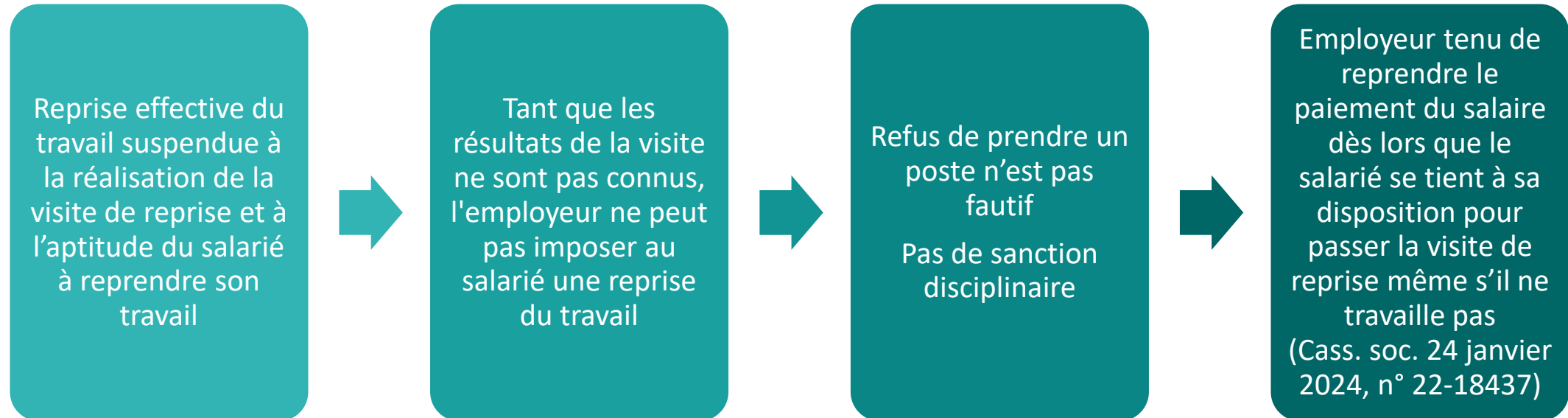
Salarié demande
dommages-intérêts pour
non-respect par l'employeur
de son obligation de le
soumettre à un examen
médical de reprise

Salarié doit démontrer
l'existence d'un préjudice né
du retard dans la
constatation de son
inaptitude (Cass. soc.
4 septembre 2024,
n° 22-23648)

**Pas de
présomption
de préjudice**



Période séparant l'expiration de l'arrêt de travail de la tenue effective de la visite



Nouveaux formulaires

Arrêté 26 septembre 2024

4 nouveaux modèles

- Avis d'aptitude
- Avis d'inaptitude
- Attestation de suivi individuel de l'état de santé
- Proposition de mesures d'aménagement de poste

Entrée en vigueur le 11 octobre 2024

- Doit être utilisé pour toutes les visites médicales à compter de cette date

Service de prévention et de santé au travail	Avis d'aptitude (art. L. 4624-4 du code du travail)	Entreprise Médecin du travail référent
Salarié(e) Nom de naissance : _____ Prénom(s) de naissance : _____ Date de naissance : _____ Sexe : _____ Lieu de naissance (code INSEE) : _____ N° de matricule INS (NIR ou NIA) : _____		
Poste de travail Le poste fait l'objet de mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 : <input type="radio"/> Oui, depuis le : _____ <input type="radio"/> Non Le poste fait l'objet d'un suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2 : <input type="radio"/> Oui, depuis le : _____ <input type="radio"/> Non Intitulé du poste de travail : _____ Ou emplois (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...) 1. _____ 2. _____ 3. _____		
Type d'examen ou de visite Suivi individuel renforcé : <input type="radio"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24) <input type="radio"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28) <input type="radio"/> Visite intermédiaire (art. R. 4624-28) Visite d'information et de prévention <input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-11) <input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16) <input type="radio"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31) <input type="radio"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)		
Déclaration d'inaptitude Mentions obligatoires en application de l'art. R. 4624-42 du code du travail Date de la 1 ^{re} visite : _____ Heure d'arrivée : _____ Heure de départ : _____ <input type="radio"/> Etude de poste en date du : _____ <input type="radio"/> Etude des conditions de travail en date du : _____ <input type="radio"/> Echange avec l'employeur en date du : _____ <input type="radio"/> Date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise : _____ Le cas échéant : date de la 2 ^e visite : _____ Heure d'arrivée : _____ Heure de départ : _____		
Conclusions et indications relatives au reclassement (art. L. 4624-4) _____ _____ _____		



Avis d'aptitude avec proposition d'aménagement

Médecin du travail formule avis d'aptitude avec « des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail » (C. trav., art. L 4624-3)

- Employeur lié par les mesures d'adaptation du poste

Si mesures d'aménagement ne nécessite pas de modification du contrat de travail

- Salarié n'a pas de droit au refus
- Refus peut être sanctionné par un licenciement

Si mesures d'accompagnement nécessite une modification du contrat

- Salarié a un droit de refus même si la modification de poste est conforme aux préconisations du médecin du travail
- Employeur ne peut licencier ni pour motif disciplinaire ni en raison de l'inaptitude et du refus du poste
- Employeur tenu de reprendre le paiement de la rémunération malgré l'absence de prestation de travail (Cass. soc. 19 juin 2024, n° 22-23143)



Notion d'inaptitude

Inaptitude si « aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible » (C. trav., art. L 4624-4)

- Comparaison entre un état de santé et un poste de travail
- Contre-indications du médecin du travail sont une inaptitude lorsqu'elles ne peuvent pas être mises en œuvre dans le cadre du poste occupé et qu'elles imposent un changement de poste



Possibilité de contester devant le juge la qualification de l'avis

- Si le salarié faisait l'objet d'un aménagement de ses conditions de travail avant que le médecin conclue à une inaptitude à son poste, cette décision signifie que l'aménagement antérieur de ce poste ne pouvait perdurer
- Juges ne peuvent donc pas conclure à l'aptitude du salarié (Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-24766)



Impossibilité de reclasser le salarié inapte

Hypothèse de l'absence de poste de reclassement

Obligation de faire connaître au salarié par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement
(C. trav., art. L 1226-2-1 et L 1226-12)

- Information préalable à l'engagement de la procédure de licenciement

Absence d'information

- Ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse
- Condamnation à réparer le préjudice subi par le salarié
- Montant de l'indemnité évalué souverainement par les juges
- N'ont pas à allouer l'indemnité d'au moins 6 mois de salaire prévue à l'article L 1226-15 du Code du travail en raison du licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié (Cass. soc. 7 mai 2024, n° 22-10905)



Refus par le salarié inapte du poste proposé

Obligation de reclassement « réputée satisfaite » si l'employeur propose au salarié un emploi conforme aux préconisations du médecin du travail (C. trav., art. L 1226-2-1 et L 1226-12)

- Refus du salarié autorise à licencier même si l'emploi emporte modification du contrat de travail (Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-18758)

Présomption de respect de l'obligation de reclassement

Charge de la preuve

- Employeur tenu de démontrer avoir proposé un poste de reclassement au salarié que celui-ci a refusé
- Salarié doit démontrer que la « proposition n'a pas été faite loyalement » (Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-24005)
- Notamment que l'emploi proposé n'était pas, parmi les emplois disponibles, l'emploi le plus comparable à celui précédemment occupé, éventuellement, en raison de son éloignement géographique



Mention du médecin du travail dispensant de l'obligation de reclassement

Dispense de l'obligation de reclassement si avis d'inaptitude indique que

« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou

« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (C. trav., art. L 1226-2-1, al. 2 et L 1226-12, al. 2)

Obligation de reclassement si

Mention manuscrite n'est pas exactement conforme à la mention légale

Ex: état de santé du salarié fait obstacle « à tout reclassement dans l'entreprise » (Cass. soc. 8 février 2023, n° 21-11356)

Arrêt sur la mention

- Etat de santé du salarié « fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »
- Equivaut à « dans un emploi » (Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-13522)



Interdiction de licencier le salarié inapte pour un motif autre que l'inaptitude



Interdiction de licencier le salarié inapte pour tout autre motif que l'inaptitude

Pas de licenciement disciplinaire même si initié avant l'avis d'inaptitude

Pas de licenciement pour motif économique

- Sauf cessation définitive d'activité et non-appartenance de l'entreprise à un groupe d'où se déduit l'impossibilité de reclassement (Cass. soc. 14 février 2024, n° 21-24135)



En partenariat avec

Défaut de cause réelle et sérieuse si inaptitude consécutive à la violation de l'obligation de sécurité

Licenciement pour inaptitude dépourvu de cause réelle et sérieuse si inaptitude « consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée »

Licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant aucune mesure destinée à alléger la charge de travail alors qu'à l'occasion de l'entretien individuel relatif au forfait jours la salariée avait fait part de l'importance de sa charge de travail (Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 23-14652)

Si le salarié conteste, dans le délai de prescription imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-19401)



Reprise du paiement du salaire

Absence de reclassement ou de licenciement un mois après l'examen médical de reprise

- Obligation de reprendre le paiement du salaire
- Salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat (C. trav., art. L 1226-4)

Reprise du paiement même si l'employeur est présumé avoir respecté son obligation de reclassement en proposant au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte les indications du médecin du travail et que le salarié a refusé cette proposition de reclassement (Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 21-20229)

Si pas de versement spontané du salaire à l'issue du délai d'un mois

- Salarié peut agir en paiement des salaires



Prescription par 3 ans

- À compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible
- Date d'exigibilité de chacune des créances de salaire jusqu'à la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 7 mai 2024, n° 22-24394)



En partenariat avec



Sanction pécuniaire du travailleur fautif

21

Annihilation du pouvoir disciplinaire

Employeur a l'interdiction de prononcer des « amendes ou autres sanctions pécuniaires » (C. trav., art. L. 1331-2)

- Interdiction des retenues de salaire pour sanctionner l'exécution défectueuse par un salarié de ses obligations contractuelles
- Employeur épuise son pouvoir disciplinaire lui interdisant d'y substituer toute autre sanction (Cass. soc. 9 octobre 2019, n° 18-15593)

Salarié pourrait obtenir condamnation de l'employeur à

- Des rappels de salaire
- Et des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi distinct du seul défaut de versement du salaire (Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-23857)



Maintien du pouvoir disciplinaire

Mise à pied disciplinaire



Suspension de la rémunération ne constitue pas une double sanction mais la conséquence de la mise à pied



Retenue de salaire strictement égale à la durée de la mise à pied dont le montant inclut les éléments complémentaires de salaire

Maintien du pouvoir disciplinaire

Modification disciplinaire d'un élément du contrat de travail autre que la rémunération (rétrogradation ou réduction des horaires)

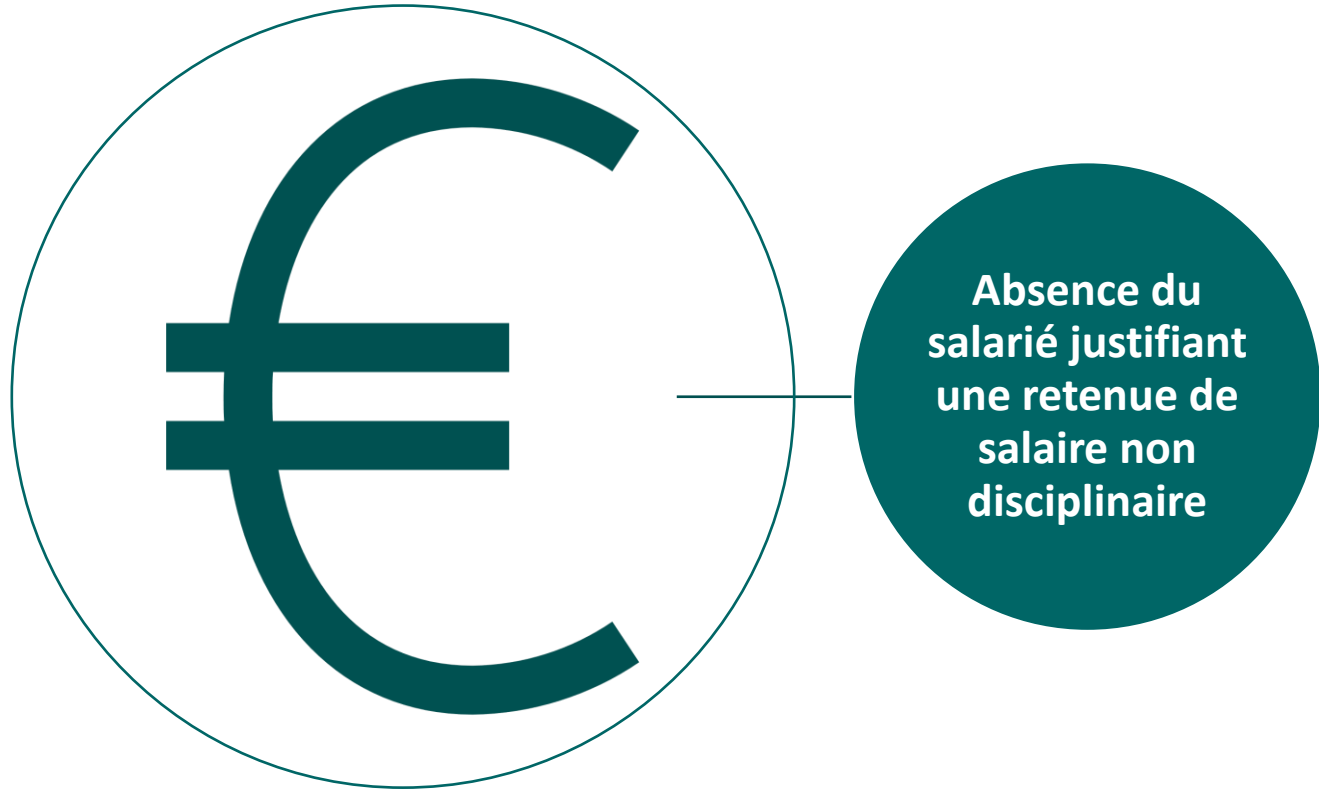
Salarié libre de refuser la sanction car modification du contrat

Si accord du salarié à la modification de l'autre élément de son contrat de travail, rétrogradation n'est pas une sanction pécuniaire prohibée (Cass. soc. 7 juillet 2004, n° 02-44476)

- Sous réserve du respect du SMH applicable à la catégorie professionnelle correspondant aux missions dorénavant confiées au salarié



Maintien du pouvoir disciplinaire



- Montant du salaire retenu doit être exactement proportionnel à la durée de l'absence (Cass. soc. 21 mars 2012, n° 10-21097)
- Retenue de salaire forfaitaire et d'un montant supérieur à la durée d'absence du salarié constitue une sanction pécuniaire interdite (Cass. soc. 20 mars 2024, n° 22-20569)



Restriction de la liberté contractuelle

Clause contraire à l'interdiction des sanctions pécuniaires « réputée non écrite » (C. trav., art. L. 1331-2, al. 2)

- Norme conventionnelle prévoyant la privation d'une prime en cas de faute du salarié est illicite comme constitutive d'une sanction pécuniaire prohibée (Cass. soc. 11 février 2009, n° 07-42584)
- Contrat de travail ne peut
 - Prévoir la suppression d'un avantage en argent ou en nature en raison de la faute d'un salarié (Cass. soc. 4 juillet 2007, n° 06-40160)
 - Faire supporter au salarié le montant du dommage causé à l'entreprise par son comportement (Cass. soc. 6 mai 2009, n° 07-44485)

Clause illicite judiciairement annulée



- Employeur condamné à maintenir le paiement de l'avantage en intégralité (Cass. soc. 12 décembre 2000, n° 98-44760)

En partenariat avec



Etendue de la liberté contractuelle



Quid de la clause subordonnant le versement d'un élément de rémunération au comportement du salarié ?

Employeur peut refuser de verser l'élément de rémunération tant que sa décision est fondée sur l'absence de réalisation de l'élément objectif subordonnant son acquisition



Absence de versement fondée sur le fait que le droit à la rémunération complémentaire n'est pas ouvert et non sur une sanction pécuniaire (Cass. soc. 10 avril 2013, n° 10-13614)



Clause prévoyant qu'un avantage serait accordé aux salariés présentant les qualités de "constance, motivation, implication, exemplarité" autorise l'employeur à refuser l'avantage au salarié ayant eu des retards répétés non justifiés car « l'intéressé ne répondait plus aux critères requis » (Cass. soc. 4 juillet 2018, n° 17-16629)



En partenariat avec

Retenue de salaire



Interdiction des retenues de salaire pour motif disciplinaire

Employeur qui subit un dommage du fait du comportement fautif d'un salarié ne peut pas opérer une retenue de salaire pour compenser le coût généré par le salarié (Cass. soc. 31 janvier 2018, n° 16-14619)

Pas de réduction du salaire du montant que le salarié a indûment perçu en détournant le paiement d'un client (Cass. soc. 9 octobre 2019, n° 18-15593) sauf

Action en responsabilité civile sur fondement d'une faute détachable du contrat de travail (Cass. soc. 9 novembre 2005, n° 04-14419)



En partenariat avec

Retenue de salaire

Action en responsabilité civile contre le salarié, auteur du fait fautif

- Salarié protégé par « le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde » (Cass. soc. 21 octobre 2008, n° 07-40809)
- Responsabilité du salarié reconnue si
 - Employeur invoque une faute lourde et
 - Les juges confirment cette qualification (Cass. soc. 18 janvier 2023, n° 20-21223)





ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

- * Preuve d'une faute du salarié par vol d'une clé USB
- * Nullité du licenciement prononcé en violation du droit à la vie privée
- * Licenciement du consommateur de stupéfiant
- * Licenciement du salarié auteur de harcèlement sexuel
- * Licéité de la convention de forfait jour
- * Transfert du contrat de travail

Jurisprudences

Preuve d'une faute du salarié par vol d'une clé USB



L'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié, de sorte que les preuves tirées de leur exploitation présentent un caractère illicite. Mais l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence

Cass. soc. 25 septembre 2024,
n° 23-13992



Jurisprudences

Nullité du licenciement prononcé en violation du droit à la vie privée



L'employeur ne peut, sans violation de la liberté au respect de l'intimité de sa vie privée, utiliser le contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner.
Est nul le licenciement prononcé notamment en raison de propos échangés lors d'une conversation privée au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle

Cass. soc. 25 septembre 2024,
n° 23-11860



Jurisprudences

Licenciement du consommateur de stupéfiant



Le licenciement fondé sur des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord de son véhicule, constatés par un service de police sur la voie publique et étrangers aux obligations découlant du contrat de travail, tiré de la vie personnelle du salarié, ne relève pas de l'intimité de sa vie privée, de sorte que, si le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il n'est pas atteint de nullité en l'absence de violation d'une liberté fondamentale

Cass. soc. 25 septembre 2024,
n° 22-20672



AG2R LA MONDIALE

eres.



KLÉSIA
carcept prev

En partenariat avec
GROUPE
vyv

PRO BTP
GROUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Conseil supérieur

Jurisprudences

Licenciement de l'auteur de faits de harcèlement sexuel



Le salarié a commis les faits de harcèlement sexuel qui lui sont reprochés, via Instagram, à partir de sa messagerie privée vers celle de la victime, en dehors de ses heures de travail et à l'aide d'un matériel informatique qui lui appartenait à titre personnel puis il retient, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve, que l'employeur ne rapporte pas la preuve que le salarié avait rencontré la victime de ses agissements dans un cadre professionnel de sorte qu'il n'est pas établi que ces faits ont été commis dans la sphère professionnelle et non dans la sphère privée

Cass. soc. 25 septembre 2024,
n° 23-11558



AG2R LA MONDIALE

eres.



KLÉSIA
carcept prev

En partenariat avec
GROUPE
vyv

PRO BTP
GROUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Conseil supérieur

Jurisprudences

Licéité de la convention de forfait en jours



La convention individuelle de forfait en jours n'a pas prévu les modalités de contrôle de la charge de travail et les moyens d'assurer la protection de la sécurité et de la santé de la salariée. Ces éléments doivent être présents dans l'accord collectif

Cass. soc. 4 septembre 2024,
n° 23-16283



AG2R LA MONDIALE

eres.



KLÉSIA
carcept prev

En partenariat avec
GROUPE
vyv

PRO BTP
GROUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Conseil supérieur

Jurisprudences

Transfert du contrat de travail



Lorsque les conditions de l'article L 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès. Il en résulte qu'en l'absence d'accord exprès, le contrat de travail avec l'employeur initial n'ayant pas été rompu, le salarié est fondé à solliciter le bénéfice des avantages qui y étaient attachés, notamment les avantages de prévoyance

Cass. soc. 11 septembre 2024,
n° 22-10204





LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Restez connecté !

Dans quelques instants, la seconde partie du webinaire :

L'offre conseil aux entreprises _ Agirc-Arrco



CLUB SOCIAL

Intervenants



Laura Fleury,
chef de projets Relations et offre de services aux entreprises, Agirc-Arrco.



En partenariat avec



L'Agirc-Arrco en quelques mots

L'Agirc-Arrco en quelques mots



☐ Quelques chiffres clés

1,8 Millions



D'entreprises
cotisantes

27 Millions



D'actifs
cotisants

14 Millions



De retraités
pensionnaires

☐ La gouvernance

Piloté par les partenaires sociaux, l'Agirc-Arrco s'appuie sur **une fédération et des caisses de retraite complémentaire**, elles-mêmes rattachées à un groupe de protection sociale



En partenariat avec

L'Agirc-Arrco en quelques mots



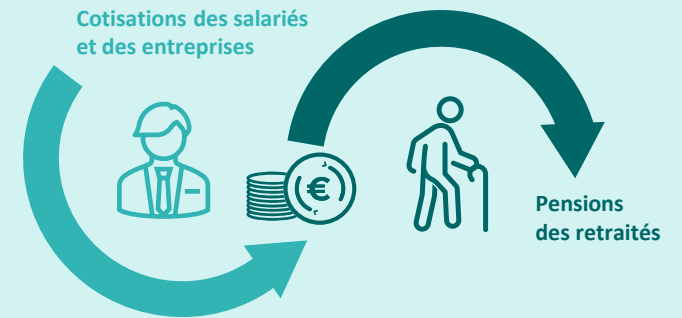
Les fondamentaux

» Tous les salariés du privé cotisent auprès :

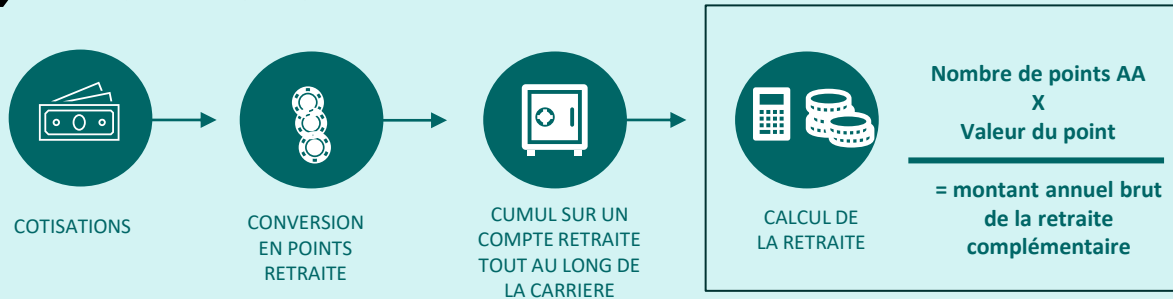


Système contributif et solidaire

Solidarité intergénérationnelle : la retraite complémentaire repose sur un pacte social qui engage les générations les unes envers les autres. Les cotisations versées par les salariés et les employeurs servent à payer immédiatement les pensions de retraite complémentaire aux retraités



Un système par point



Solidarité face aux événements de la vie : l'assuré continue de cumuler des points de retraite durant ses périodes de maternité, paternité, maladie ou de chômage

Solidarité entre les secteurs d'activité professionnelle : elle permet de pallier les difficultés d'un secteur et assurer le versement des retraites à chacun

En partenariat avec

L'Agirc-Arrco au service des entreprises

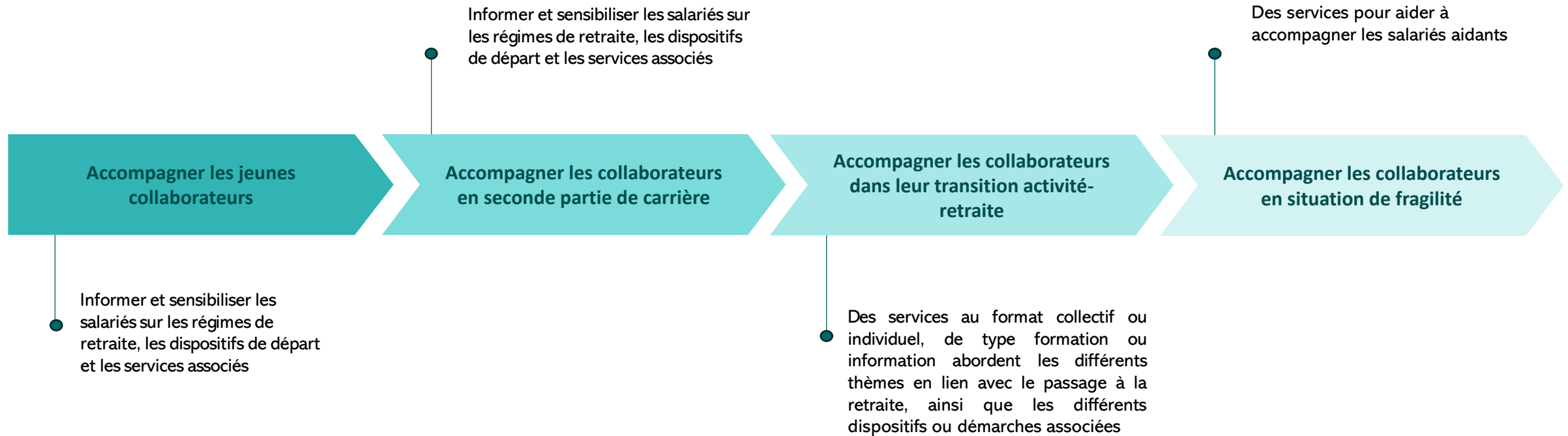


En partenariat avec



L'offre conseil

L'offre conseil aux entreprises tout au long de la carrière des salariés



En partenariat avec

La Réunion Information Retraite en entreprise (RIRe)



»» C'est quoi ?



Des réunions d'informations organisées au sein de l'entreprise par sa caisse de retraite complémentaire. Ces réunions visent à présenter aux salariés les évolutions en matière de retraite complémentaire et permettent de répondre aux différentes questions que l'entreprise et les salariés peuvent être amenés à aborder

- Comment fonctionne le régime de retraite (cotisation, liquidation retraite...)?
- Quels sont les dispositifs existants ? (retraite progressive, cumul emploi retraite...).
- Comment obtenir une estimation du montant de sa future retraite ?
- Connaitre l'incidence de certaines périodes de vie sur sa retraite (maladie, maternité, chômage, expatriation)

»» Pour qui ?



Pour tous les salariés d'une entreprise.
(la réunion sera personnalisée en fonction de l'âge des participants et donc de leurs préoccupations)

»» Comment en bénéficier ?



Contactez votre caisse de retraite complémentaire.

»» Combien ça coûte ?



Offre gratuite, financée par les caisses de retraite complémentaire Agirc-Arrco

En partenariat avec

Les formations de préparation à la retraite



»» C'est quoi ?



Une formation sur une deux journées pour préparer la transition entre la vie professionnelle et la vie à la retraite qui aborde différents thèmes

- Les démarches pour prendre sa retraite (quand, comment, combien),
- Le projet de vie à la retraite (changement de vie, activités et loisirs, relations sociales, engagement associatif...),
- La prévention : agir sur sa santé pour rester en forme demain,
- Se protéger et protéger les siens (successions et patrimoine).

Les formations sont animées par des conseillers Agirc-Arrco, des professionnels de santé et psychologues

»» Pour qui ?



Pour les salariés à moins de 3 ans d'un départ à la retraite

»» Comment en bénéficier ?



Contactez votre caisse de retraite complémentaire

»» Combien ça coûte ?



Les formations sont prises en charge par l'offre de formation de l'entreprise

En partenariat avec

L'accompagnement des salariés aidants



»» C'est quoi ?



- Des services à disposition des entreprises pour mettre à disposition de leurs salariés
 - Un site internet permettant de recenser l'ensemble des solutions à proximité de la personne : www.maboussoleaidants.fr
 - Un guide pratique pour répondre aux questions des aidants : quelles aides légales et extra-légales existantes (humaine, financière, technique...) ?, où trouver l'information ?
 - Un service d'écoute et de conseil pouvant proposer soutien psychologique, aides financières...
- La possibilité pour l'entreprise de s'inscrire dans une démarche de labellisation qui lui permet de disposer de leviers pour :
 - Construire une offre au bénéfice de ses salariés aidants qui soit adaptée à leurs besoins et attentes
 - Repérer et mobiliser des solutions pour ses salariés aidants
 - Valoriser en interne et en externe l'engagement de l'entreprise
 - Inscrire son engagement sur la durée

»» Pour qui ?



Les salariés qui aident au quotidien un proche confronté à des difficultés liées à l'âge, la maladie ou le handicap

»» Comment en bénéficier ?



Contactez sa caisse de retraite complémentaire

»» Combien ça coûte ?



Offre gratuite, financée par les caisses de retraite complémentaire Agirc-Arrco

En partenariat avec



Merci de votre attention