

Le contentieux social est une véritable menace pour les entreprises. Licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif, discrimination, harcèlement moral et sexuel sont le quotidien des conseils de prud'hommes.

Les obligations en matière de sécurité et de prévention des risques psychosociaux deviennent de plus en plus lourdes et difficiles à mettre en œuvre pour les entreprises. Le développement des nouvelles technologies et des réseaux sociaux ont bouleversé l'environnement de travail, créant de nouveaux risques pour les employeurs et de gros enjeux en termes de réputation.

## Points Forts

Expérience de plus de 15 ans en France sur ce produit

Expertise unique en gestion de sinistres et en souscription

Possibilité d'opter pour un texte bilingue permettant la couverture des risques aux Etats-Unis d'Amérique

Des services associés en complément des garanties de base

Extension à la faute inexcusable de l'employeur du fait du harcèlement d'un employé par avenant spécifique

Extension des garanties pour les réclamations faites par les tiers incluant les violations sociales sur Interne

Extension en cas de séquestration d'une personne dans le cadre d'un conflit social

Libre choix de l'avocat par l'assuré

## Cinq raisons majeures de bien se protéger

**Une responsabilité de l'entreprise de plus en plus exposée** : le champ de la responsabilité de l'employeur évolue et les sanctions se durcissent. A titre d'exemple, la Cour de Cassation a déjà consacré le concept de « harcèlement moral managérial » rendant responsable l'entreprise lorsque ses méthodes de gestion sont ressenties comme du harcèlement moral par les salariés et ce, en dehors même de tout acte délibéré de l'entreprise et/ou de ses dirigeants.

**Un cadre légal et jurisprudentiel complexe qui ne cesse d'évoluer** : il est désormais illusoire de penser pouvoir maîtriser, en permanence, tous ces enjeux et toutes les dimensions du droit du travail au sein d'une seule fonction RH, notamment pour les PME ne pouvant se permettre de disposer de toutes les expertises spécifiques tant en France qu'à l'étranger.

**Des contentieux longs et complexes** : Les actions en justice sont moins nombreuses mais de plus en plus complexes. En France, plus d'un jugement sur deux fait l'objet d'une procédure d'appel. La matière prudhomme occupe une place croissante dans ces juridictions avec pour conséquence un coût toujours élevé pour les entreprises tant en frais de défense qu'en montant de condamnations.

**Des incertitudes liées au barème d'indemnisation** : applicable aux licenciements irréguliers ou sans cause réelle et sérieuse. Le montant des dommages et intérêts qui était librement apprécié par les juges est désormais encadré par la loi. Coté salariés, on assiste à une augmentation des demandes devant les tribunaux excluant l'application du barème et/ou à une multiplication des chefs de demandes en complément des indemnités plafonnées. La conformité du barème est également mise en cause devant les tribunaux au regard du droit International et Européen. Cela a pour conséquence d'entraîner des contentieux à la fois chronophages et avec des risques de condamnations plus élevés.

**Une réputation vite entachée** : les problématiques sociales peuvent durablement porter atteinte à l'image de l'entreprise. Une mauvaise réputation de l'entreprise affecte non seulement ses ventes, mais également son attractivité à l'égard de nouveaux collaborateurs et/ou fournisseurs.

## Employeur, la solution pour protéger le patrimoine de l'entreprise et gérer vos relations sociales en toute sérénité

La solution d'assurance proposée par AIG pour couvrir les responsabilités sociales de l'entreprise présente de nombreux avantages qui sont, pour certains, inédits :

### Qui est couvert ?

- Le souscripteur et ses filiales
- Les dirigeants personnes physiques, salariés ou non
- Les employés, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaires, stagiaires, temps plein, temps partiels...)

## Sur quel fondement ?

Toute violation, réelle ou alléguée, de la réglementation applicable aux relations de travail, soit une définition très large et non exhaustive des risques couverts.

## Qui peut faire la réclamation ?

- Les dirigeants, les employés, les postulants à l'emploi
- Les tiers (fournisseurs et/ou clients de la société souscriptrice invoquant un harcèlement ou une discrimination)
- Tout(e) organisme, association ou autorité administrative ayant intérêt à agir (le Défenseur des Droits, la CNIL, un syndicat...)

## Que couvre-t-on ?

- Les dommages et intérêts
- Les frais de défense au civil, au pénal, devant les autorités administratives
- Les frais additionnels liés à l'atteinte à la réputation, au besoin d'enquêteur privé, au remplacement éventuel d'un dirigeant de droit, au soutien psychologique, d'une aide à la médiation et à une séquestration et violence sur les lieux de travail
- La faute inexcusable de la société souscriptrice du fait du harcèlement d'un employé.

## Quelles sont les principales exclusions ?

- LE PASSE CONNU
- LA FAUTE INTENTIONNELLE
- LES DOMMAGES MATERIELS ET/OU CORPORELS
- LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS
- LES INDEMNITES ET/OU LES SOMMES LEGALEMENT OU CONTRACTUELLEMENT DUES (INDEMNITES LEGALES DE LICENCIEMENT, SALAIRES, COTISATIONS SOCIALES...)

## Quelles sont les franchises et délai de carence applicables ?

- Un délai de carence de 90 jours est applicable, uniquement à compter de la prise d'effet des garanties du contrat initial, pour toutes les réclamations quels que soient leurs fondements.
- Les franchises s'appliquent selon les différents types de réclamations et sont adaptées aux niveaux de rémunération.

## Quelle est la territorialité du contrat ?

Monde entier A L'EXCLUSION DES FILIALES IMMATRICULEES AUX ETATS-UNIS D'AMERIQUE ET/OU FONDEES SUR LE DROIT DES ETATS-UNIS D'AMERIQUE, CHACUN DE SES ETATS, TERRITOIRE OU POSSESSIONS.

Si votre société possède des filiales immatriculées aux États-Unis d'Amérique, nous pouvons étudier une extension de garantie adaptée au droit local (texte de garantie, franchises et tarifications spécifiques).

## Contacts Souscription :

**Benoît LOUSTALOT** - Tel: 01 49 02 44 28  
[benoit.loustalot@aig.com](mailto:benoit.loustalot@aig.com)

**Jonathan HASSON** - Tel: 01 49 02 44 14  
[jonathan.hasson@aig.com](mailto:jonathan.hasson@aig.com)

### Directions Régionales

#### Bordeaux

Tel: 05 57 35 98 14  
[bordeaux@aig.com](mailto:bordeaux@aig.com)

#### Lille

Tel: 03 28 53 58 69  
[lille@aig.com](mailto:lille@aig.com)

#### Nantes

Tel: 02 40 89 17 18  
[nantes@aig.com](mailto:nantes@aig.com)

#### Paris

Tel. 01 49 02 44 18  
[idf@aig.com](mailto:idf@aig.com)

#### Lyon

Tel: 04 78 38 74 39  
[lyon@aig.com](mailto:lyon@aig.com)

#### Strasbourg

Tel: 03 88 52 81 40  
[strasbourg@aig.com](mailto:strasbourg@aig.com)

#### Apporteurs de Proximité

Tel. 09 69 39 93 93  
[apporteur.proximite@aig.com](mailto:apporteur.proximite@aig.com)