

# Offre complète

# Elargissement des garanties pour répondre à l'ensemble des besoins



## Les anciennes garanties

## Les garanties supplémentaires du PJVP

### Litiges avec l'employeur

Contestation d'un licenciement : individuel pour inaptitude ou économique  
Contestation d'une mesure disciplinaire

Contrat de travail (rémunération, congés, horaires, ...)

Licenciement (disciplinaire, insuffisance professionnelle)

Sanction disciplinaire (avertissement, blâme, abaissement d'échelon, ...)

Autres litiges (rupture conventionnelle, démission, contestation d'heures de délégation, ...)

### Litiges avec un tiers

Faute de service, faute professionnelle, poursuites liées à un acte de gestion professionnelle  
Violences volontaires (avec ITT > 10j)

Diffamation ou injures publiques

Harcèlement moral entre l'adhérent et toute personne auteur à son encontre d'agissements répétés entraînant forte dégradation des conditions de travail

Violences volontaires (avec ITT > 5j)

Dispositions particulières concernant la protection fonctionnelle

Litiges avec la CPAM

## Exemple de prise en charge dans le cadre de dossiers PJ



Exemples de dossiers	Ancien PJVP	PJVP complet
Licenciement économique dans établissement de + 11 salariés	✗	✓ jusqu'à 50 salariés sans IRP
Rupture conventionnelle	✗	✓
Blâme	✗	✓
Avertissement	✗	✓
Changement lieu de travail sans avenant	✗	✓
Litige ou défaut d'application d'une disposition du contrat de travail (avenant, indemnité, salaire)	✗	✓
Assistance fonctionnelle	✗	✓

# Annexe : tableau comparatif



Anciennes Garanties	Garanties actuelles
	<p><b>Défaut d'application d'une disposition du contrat de travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la rémunération</li> <li>- les horaires de travail</li> <li>- les congés</li> <li>- le refus d'une modification du contrat de travail</li> <li>- la résiliation judiciaire du contrat de travail à la demande de l'assuré</li> <li>- la prise d'acte de la rupture du contrat de travail</li> <li>- le départ volontaire à la retraite</li> <li>- le congé mobilité</li> </ul>
<p><b>Licenciement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* licenciement individuel pour inaptitude ;</li> <li>* licenciement économique pour toute entreprise de moins de 11 salariés et dépourvue d'Institution Représentative du Personnel</li> </ul>	<p><b>Licenciement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- disciplinaire</li> <li>- insuffisance professionnelle</li> <li>- individuel pour inaptitude</li> <li>- économique, uniquement pour toute entreprise de moins de 50 salariés et dépourvue d'Institution Représentative du Personnel (IRP)</li> <li>- licenciement individuel pour une cause personnelle, ou une cause/motif sui generis, ou inhérente à l'employeur</li> <li>- licenciement pour force majeure</li> </ul>
	<p><b>Harcèlement moral</b></p>
<p><b>Sanction disciplinaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* pour les salariés du privé :</li> <li>- la mise à pied disciplinaire</li> <li>- les rétrogradations</li> <li>- les mutations</li> </ul>	<p><b>Sanction disciplinaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* pour les salariés du privé :</li> <li>- avertissement</li> <li>- blâme</li> <li>- mise à pied</li> <li>- rétrogradation</li> <li>- mutation</li> <li>- licenciement pour faute simple, grave ou lourde</li> </ul>

Légende	<b>En noir :</b> les garanties acquises
	<b>En vert :</b> les garanties supplémentaires

<p><b>Sanction disciplinaire :</b>  * pour les salariés du public :  - l'exclusion temporaire (3 mois à 2 ans)  - la radiation du tableau d'avancement  - le déplacement d'office  - la mise à la retraite d'office  - la révocation</p>	<p><b>Sanction disciplinaire :</b>  * pour les salariés du public :  - avertissement  - blâme  - exclusion temporaire de fonctions  - radiation du tableau d'avancement  - abaissement d'échelon  - déplacement d'office  - rétrogradation à un grade inférieur  - mise à la retraite d'office  - révocation</p>
	<p><b>Autres litiges avec l'employeur :</b>  - la rupture conventionnelle individuelle légale d'un commun accord  - l'activité partielle, un plan de sauvegarde, un congé de mobilité, un détachement ou une expatriation  - un accord transactionnel  - une démission  - la contestation d'heures de délégation  - le non-respect de l'obligation de formation  - le non respect de l'obligation de souscription prévoyance/mutuelle</p>
<p><b>Litiges avec un tiers :</b>  - litige en défense  - litige en recours : en cas de violences volontaires infligées à l'assuré dans le cadre de son activité professionnelle et ayant causé à l'assuré une incapacité totale de travail constaté par certificat médical au moins supérieure à <b>10 jours</b></p>	<p><b>Litiges avec un tiers :</b>  - litige en défense : conditions identiques  - litige en demande :  * en cas de violences volontaires infligées à l'assuré par un tiers dans le cadre de son activité professionnelle salariée, étayées par des commencements de preuve (écrits ou attestations de témoins) et qui lui auraient causé une incapacité totale de travail (constatée par certificat médical) au moins supérieure à <b>5 jours</b>  * diffamation ou injures publiques dont est l'objet l'assuré, dans la mesure où les faits sont étayés par des commencements de preuve (écrits ou attestations de témoins)</p>
	<p>- Dispositions particulières concernant la <b>protection fonctionnelle</b> des salariés du secteur public  - Litiges avec la Caisse Primaire d'Assurance Maladie</p>