

DÉFI ATTRACTIVITÉ TPE

MIEUX RECRUTER ET FIDÉLISER SES SALARIÉS

TPE : TOUTES LES SOLUTIONS À VOTRE PORTÉE



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*

intro

Les difficultés de recrutement au sein des TPE-PME sont en hausse. Plus de trois dirigeants sur quatre observent que les candidats ont augmenté leurs prétentions salariales et **près d'un sur deux a consenti à augmenter le salaire moyen à l'embauche pour réussir à les attirer dans son entreprise.**

L'enquête réalisée par la CPME auprès de ses adhérents, publiée fin 2021 révèle que 58% des dirigeants craignent qu'une entreprise concurrente ne débauche ses salariés.

Pour les conserver, **67% des entreprises améliorent leurs conditions de travail** en proposant soit :

- du télétravail et des horaires aménagés (pour 51% d'entre eux),
- des hausses de salaire (pour 31% d'entre eux),
- des solutions plus avantageuses pour tous, avec la mise en place de nouveaux dispositifs de rémunération comme l'épargne salariale (pour 23% d'entre eux).

Quels leviers activer en priorité ? Comment offrir plus et mieux à vos collaborateurs tout en maîtrisant votre budget ? Comment faire converger les objectifs de votre entreprise et les attentes de vos salariés en matière de sécurité et de pouvoir d'achat ?

À travers ce guide pratique, Harmonie Mutuelle vous propose des pistes concrètes et à votre portée pour relever vos défis d'entrepreneur engagé.

Sommaire

Comment offrir plus de sécurité face aux aléas de la vie ? 4

Témoignage

Maintenir les salaires en cas d'arrêt de travail et d'invalidité

Protéger les proches en cas de décès du salarié

Prévoyance collective : un dispositif gagnant-gagnant

L'œil de l'experte

Comment proposer d'autres leviers de rémunération ? 10

Témoignage

Partager la performance de l'entreprise avec l'épargne salariale et retraite

À qui s'adresse l'épargne salariale et retraite ?

Pourquoi est-ce très avantageux pour l'entreprise et pour les salariés ?

Par où commencer, et quel dispositif mettre en place ?

L'œil de l'expert

5 autres avantages sociaux à offrir aux salariés 17



Comment offrir plus de sécurité face aux aléas de la vie ?



Vos futurs salariés évaluent les avantages que vous proposez en matière de rémunération (salaire, épargne salariale) mais aussi, de plus en plus, ce que vous offrez en matière de protection sociale.

Au delà de la couverture des frais de santé, ils souhaitent être protégés et protéger leur famille face aux aléas de la vie pouvant générer arrêt de travail, incapacité, invalidité, décès.

Certaines entreprises ne couvrent pas ces risques, d'autres se contentent de mettre en place le minimum rendu obligatoire par leur convention. En mettant en place des garanties prévoyance réellement couvrantes, vous pouvez faire la différence.



TÉMOIGNAGE

Didier Dureu

Gérant d'une entreprise de taxis et d'ambulances à Marseille



Mon entreprise, c'est comme une grande famille

Je dirige une entreprise de transport sanitaire donc mes salariés sont au volant jour et nuit. **C'est vraiment un métier à risque dans lequel tout peut arriver.** Des accidents de la route, une fatigue liée à une amplitude horaire importante ou encore des problèmes articulaires. Mes salariés sont donc susceptibles d'avoir de nombreux arrêts de travail et je me suis rendu compte qu'ils n'étaient pas assez couverts financièrement en cas d'arrêt prolongé.

Un de mes salariés a eu un jour un grave accident, **il est resté plusieurs mois sans son salaire.** Un autre a fait un burn-out et il s'est retrouvé dans un service psychiatrique où il n'a pas perçu la totalité de ses revenus pendant de longs mois. J'ai donc décidé de prendre une couverture complémentaire pour les protéger davantage et pour qu'ils touchent la totalité de leur salaire pendant cette période.

La mise en place de mon contrat de prévoyance collective auprès de mes salariés a été très facile.

Ma conseillère est très compétente dans ses fonctions et elle s'est occupée pratiquement de tout.

Personnellement, je n'ai eu qu'à signer les papiers. C'est un gain de temps colossal.

Dans mon entreprise, c'est comme une grande famille, **j'ai voulu offrir le meilleur à mes employés.** Aujourd'hui, ils sont rassurés car ils savent qu'ils sont bien protégés et cela participe à créer une ambiance générale beaucoup plus sereine.

Ma priorité au travail, ce sont d'abord mes patients, puis mes salariés. C'est pourquoi je tiens à les équiper au mieux et je leur offre la meilleure mutuelle et le meilleur contrat de prévoyance possibles, dans les limites de mon budget.

C'est important de se rappeler que lorsqu'un problème arrive, seules les assurances sont capables de nous protéger efficacement.



Maintenir les salaires en cas d'arrêt de travail et d'invalidité

En cas d'arrêt de travail, **la Sécurité sociale reverse des indemnités journalières après le 3^{ème} jour d'arrêt et au maximum pendant 3 ans, à hauteur de 50% du salaire brut**, sans pouvoir excéder 1,8 fois le SMIC. Au-delà de 3 ans d'arrêt, l'assuré reçoit les indemnités prévues en cas d'invalidité.

Les pertes de salaire sont particulièrement importantes pour les cadres et salariés les mieux rémunérés : pour 10% d'entre eux, la perte de salaire net peut aller jusqu'à 87 %, avec une perte moyenne pour l'ensemble des salariés de 53 %*.

La loi dite « de mensualisation » oblige l'employeur à garantir les revenus de son salarié après le 7^{ème} jour d'arrêt, en cas d'accident ou de maladie non professionnels (dès le 1^{er} jour en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail). Applicable durant une période maximale de 60 à 180 jours, elle prend la forme d'indemnités à verser au salarié afin de maintenir la rémunération à 90% du salaire brut puis à 66% sur des durées variables. La période et le montant des indemnités sont calculés selon l'ancienneté du salarié.

Illustration pour un salarié ayant de 1 à 5 ans d'ancienneté



Perte de revenus importante pouvant être couverte par une solution prévoyance arrêt de travail

En souscrivant une garantie prévoyance « Maintien de salaire », vous assurez vos obligations d'employeur (loi de mensualisation).

Vos salariés bénéficient d'une réelle **sécurité financière en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité, avec un solide complément aux prestations insuffisantes des régimes obligatoires.**

Tout cela avec des formalités médicales simplifiées ou inexistantes et des prestations d'assistance qui permettent d'être accompagné 24h/24, 7J/7 dans les moments difficiles.

Dans le cadre d'un contrat collectif, vos collaborateurs bénéficient, à garanties égales, de tarifs bien plus avantageux qu'une souscription à titre individuel.

Cette garantie couvre également ceux qui viennent de rejoindre votre entreprise depuis moins d'un an, qui ne sont pas concernés par la loi de mensualisation.

Un bon argument à mettre en avant lors de votre processus de recrutement.

À SAVOIR

Chez Harmonie Mutuelle, la garantie prévoyance couvre les **arrêts de travail d'origine psychologique** et comprend des services d'assistance, pour faciliter le quotidien du salarié ou celui de ses proches : garde d'enfants, aide à domicile, soutien psychologique, soutien des salariés aidants, ...

*Source : Observatoire de l'imprévoyance du groupe VYV

Si l'arrêt maladie ou l'accident entraînent une invalidité ou une **incapacité permanente** d'exercer, **seule une garantie prévoyance prévoit le versement d'une rente**. En effet, la Sécurité sociale verse une indemnité dans la limite d'un plafond annuel qui varie selon le niveau d'invalidité reconnu par un médecin-conseil de la caisse primaire d'Assurance maladie :

- **1^{ère} catégorie** (capable d'exercer une activité professionnelle) : 30% du salaire annuel brut moyen des 10 meilleurs années (plafond : 1 028,40€ bruts par mois)
- **2^{ème} catégorie** (n'est plus capable d'exercer une activité professionnelle) : 50% du salaire annuel brut moyen des 10 meilleurs années (plafond : 1 714 € bruts par mois)
- **3^{ème} catégorie** (n'est plus capable d'exercer une activité professionnelle et a besoin d'assistance pour les actes de la vie quotidienne) : 50% du salaire annuel brut moyen des 10 meilleurs années + des prestations complémentaires pour recours à tierce personne (plafond : 1 146,68 € bruts par mois)

Vous pouvez considérablement améliorer la situation de vos salariés en cas d'accident de la vie grâce au contrat de prévoyance qui prévoit une rente en cas d'invalidité, pouvant aller jusqu'à 100% du salaire annuel brut.

Protéger les proches en cas de décès du salarié

Saviez-vous que l'Assurance maladie ne verse que 3 539€ (au 1^{er} avril 2022) en cas de décès d'un de vos salariés ? **Une somme clairement insuffisante pour financer les obsèques et compenser la perte de revenus provoquée par le décès d'un membre actif au sein du foyer.**

Avec une garantie prévoyance décès, vous permettez aux ayants-droits de vos collaborateurs de percevoir 75% à 500% du salaire annuel brut du salarié décédé.

Pour aller plus loin dans le soutien au conjoint et aux enfants, une rente éducation peut être ajoutée en option. Généralement versée jusqu'à la fin des études, elle contribue au financement de la scolarité et des frais divers. Son montant est progressif et évolue avec l'âge des enfants.

Par ailleurs, dans le cadre des services d'assistance, les proches sont accompagnés dans l'organisation des obsèques et leur période de deuil.

À SAVOIR

La garantie prévoyance décès est obligatoire pour vos salariés cadres. En cas de défaut, l'entreprise devra alors verser aux ayants-droits du défunt l'équivalent de trois plafonds annuels de la Sécurité sociale (établi à 41 136 € en 2022), soit une somme de 123 408 €.

Dans certaines conventions collectives, comme par exemple celle des métiers de la métallurgie, cette obligation s'étend même à l'ensemble des salariés.



Prévoyance collective : un dispositif gagnant-gagnant



Le montant de la cotisation prévoyance collective peut-être partagé entre le salarié et l'employeur. Ce dispositif est très avantageux pour tous, puisque les cotisations salariales et patronales sont **déductibles des revenus bruts** imposables de vos salariés. Proposer une prévoyance collective vous permet ainsi d'offrir un avantage social dont vous maîtrisez le coût.

Pour mieux comprendre le principe et les avantages d'un contrat prévoyance collective qui inclut les garanties "maintien de salaire" et "décès", voici un exemple :

DÉTAIL DES GARANTIES



1 salarié non cadre

avec



1 personne à charge

avec



Salaire annuel brut

LES 3 GARANTIES SUIVANTES ONT ÉTÉ MISES EN PLACE PAR SON EMPLOYEUR

► **Indemnités journalières** : 80% du salaire annuel brut avec une franchise de 30 jours, soit par mois, pour un salaire mensuel brut de 2 000 € :

Un remboursement
Sécurité sociale de
1000€
(50% du salaire brut
plafonné à 1,8 fois le SMIC)



Prévoyance Collective
de **600 €**
(80% du salaire brut sous
déduction IJ Sécurité sociale)

► **Capital Décès** : 150% du salaire annuel brut soit **36 000 €** versés à son bénéficiaire

► **Majoration pour chaque personne à charge** : 25% du salaire annuel brut soit **6 000 €**

À SAVOIR

Vous avez déjà mis en place un contrat de prévoyance collective ?

Afin de **maintenir les avantages sociaux liés au régime collectif et obligatoire prévoyance** et éviter un redressement en cas de contrôle URSAFF, vous devez peut-être vous mettre en conformité suite à l'évolution de 2 réglementations susceptibles d'**affecter vos actes juridiques de droit du travail** (DUE, accord référendaire, accord d'entreprise ou accord de branche).

Renseignez-vous auprès de votre conseiller Harmonie Mutuelle.



L'ŒIL DE L'EXPERTE

Aurélié Gauthier

Responsable animation Réseau Pro TPE au sein d'Harmonie Mutuelle à Bordeaux



La complémentaire santé ne remplace pas les garanties d'un contrat de prévoyance. Le plus inquiétant pour un salarié qui ne peut plus travailler, ce n'est pas seulement la question du remboursement de ses soins - couverts par la complémentaire santé - mais également la perte de ses revenus si cette situation perdure. **Comment continuer à payer les charges, les assurances, les prêts et toutes les dépenses quotidiennes avec une carence de revenu de 50% ?**

S'il a une prévoyance, le salarié a moins de stress. Il peut traverser cette mauvaise passe avec la certitude que ses revenus seront garantis pour lui et ses proches, quoi qu'il arrive.

LE SAVIEZ VOUS ?

1/4

des arrêts de travail ne sont pas pris par les salariés qui en ont besoin.

La prévoyance n'incite pas à l'absentéisme : un salarié qui n'en a pas refuse au contraire de s'arrêter alors que son état de santé l'impose, ce qui le rend moins performant à son poste et entraîne ensuite des arrêts plus longs.

Étude IFOP 2019



Comment proposer d'autres leviers de rémunération ?



Quand il s'agit de recruter ou de fidéliser, la question du salaire reste aujourd'hui au cœur des discussions avec vos futurs salariés. Mais pour votre TPE, il peut être risqué de s'engager sur le long terme avec des charges sociales importantes.

Bonne nouvelle : un dispositif d'épargne salariale et retraite constitue aujourd'hui un réel complément de rémunération, et un argument souple et séduisant pour faire face à vos concurrents sur le marché des talents. Des solutions adaptées aux TPE permettent aujourd'hui de concilier performance économique et performance sociale.

TÉMOIGNAGE

Chloé Aigon

Gérante du magasin d'optique Alain Afflelou à Rumilly.



Je suis la seule à proposer ces avantages dans mon secteur

En janvier 2019, j'ai repris le magasin dans lequel je travaillais. En tant que salariée, j'avais déjà moi-même bénéficié des avantages d'un dispositif d'épargne salariale et retraite. **Cela m'a d'ailleurs permis d'avoir une partie de l'apport pour acheter le magasin.** C'est le meilleur exemple concret que je puisse donner de l'intérêt d'avoir un plan épargne grâce à son employeur ! **Cela représente vraiment un complément de salaire non négligeable.** Pour mes salariées, j'abonde à 300%, soit le maximum autorisé. Je mets en place tous les avantages possibles : non seulement le plan épargne entreprise et le PERCO bien sûr, mais aussi la complémentaire santé, prise en charge à 100%.

Enfin, je leur offre aussi un **CE externalisé**, soit une subvention de 50 € par salariée, rémunérée sous forme de cagnotte en ligne, qu'elles dépensent librement dans tous les loisirs, les voyages qu'elles souhaitent. Ces sommes sont exonérées de charges et d'impôts sur le revenu.

Pour fidéliser ses salariés, il est aujourd'hui essentiel d'offrir tous ces avantages, surtout dans un contexte où le recrutement est difficile. Je crois que je suis la seule à proposer tous ces avantages sociaux parmi les concurrents de mon secteur.



Partager la performance de l'entreprise avec l'épargne salariale et retraite

L'épargne salariale et retraite est généralement alimentée par le versement de l'intéressement. **Il s'agit de primes obtenues par les salariés lorsque les objectifs que vous vous êtes fixés ont été atteints** : ils peuvent être quantitatifs (comme le chiffre d'affaires) ou qualitatifs (comme la satisfaction client).

Les salariés ont aussi la possibilité d'effectuer des versements volontaires que l'entreprise a le choix de compléter par un versement, appelé « abondement ». Un réel levier managérial lorsque l'on sait que ce dernier peut aller jusqu'à 300% du montant versé par les salariés.

À SAVOIR

Depuis la Loi Pacte, il est possible de proposer, sous certaines conditions, l'abondement sans versement préalable du salarié, jusqu'à 800 € environ. Un levier de rémunération très concret pour les salariés.



À qui s'adresse l'épargne salariale et retraite ?

Toutes les entreprises qui emploient au moins un salarié peuvent mettre en place un dispositif d'épargne salariale et retraite, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs.

- Tous les salariés sous contrat de travail à temps plein ou partiel (CDD, CDI, saisonniers, intermittents, alternants) ;
- Les conjoint(e)s collaborateurs(trices) ou conjoint(e)s associé(e)s ;
- Les entrepreneurs eux-mêmes, pour les entreprises de moins de 250 salariés (artisans, commerçants, professionnels libéraux, agriculteurs ou chefs d'entreprise).

Important : en tant que dirigeant, vous pouvez aussi bénéficier de ces dispositifs à titre individuel si vous employez au moins un salarié, même à temps partiel.

À SAVOIR

Le nombre d'entreprises équipées d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite était en augmentation entre 2020 et 2021 (en particulier parmi les TPE/PME)* :

- **360 000 entreprises** (+6%) sont équipées d'un plan d'épargne salariale ou retraite ;
- **189 000 entreprises** (+10%) ont mis en place un dispositif d'épargne retraite d'entreprise.

À titre d'exemple, plus de 32 000 entreprises ont choisi d'ouvrir un PER Collectif en 2021.



Pourquoi est-ce très avantageux pour l'entreprise et pour les salariés ?

Les versements et les intérêts sont **exonérés de charges sociales et d'impôts sur le revenu**. Ainsi, à coût égal pour l'entreprise, la somme perçue par le collaborateur sera plus élevée qu'en recevant une augmentation de salaire non-exonérée.

Si ces dispositifs étaient auparavant surtout utilisés par les grandes entreprises en raison de leur complexité, la Loi Pacte de 2020 a considérablement simplifié les démarches pour les petites entreprises avec la suppression du forfait social et la standardisation des documents. Les TPE bénéficient ainsi de procédures d'adhésion simples avec des coûts de fonctionnement mutualisables.

* Hypothèse valable pour une entreprise de moins de 50 salariés sous forme de participation, intéressement ou abondement.

Le schéma ci-dessous vous permet de comprendre la différence, pour vous et vos salariés, entre une prime sur salaire et une prime d'épargne salariale¹ :

COÛT COMPARATIF D'UNE PRIME DE 1000 €

versée en salaire ou sous forme d'épargne salariale¹



Exonération de charges patronales pour l'employeur et de cotisation salariales/impôts sur le revenu pour le bénéficiaire des sommes épargnées, l'avantage est clairement donné à la prime d'épargne salariale : **employeur et salarié sont gagnants à 100%**.

Avec exactement le même budget, vous avez la possibilité d'offrir beaucoup plus à vos salariés, un excellent vecteur de motivation !

¹Hypothèse valable pour une entreprise de moins de 50 salariés sous forme de participation, intéressement ou abondement.



Par où commencer, et quel dispositif mettre en place ?

Un plan d'épargne salariale et un plan d'épargne retraite sont **deux solutions différentes et complémentaires** :

- ▶ **L'épargne salariale** permet d'accéder à un dispositif d'épargne facilement débloable avec des conditions fiscales et sociales avantageuses ;
- ▶ **L'épargne retraite** est un produit d'épargne long terme qui permet d'obtenir un capital ou une rente, à l'âge de la retraite.

Pour choisir le bon levier, concentrez-vous sur les attentes de vos salariés :

Ont-ils besoin rapidement de cette rémunération ?

Si oui, ils préféreront se tourner vers un plan à moyen terme, afin de pouvoir utiliser leur épargne au bout de 5 ans ou d'obtenir un déblocage anticipé pour financer leurs éventuels projets personnels.

Préfèrent-ils constituer un capital sur le long terme ?

Alors l'épargne retraite peut être bien adaptée à leurs attentes.

LE SAVIEZ VOUS ?

Il est possible de mettre un dispositif en place sur 1 ou 3 années ou de manière pérenne. Une adaptation aux résultats économiques de l'entreprise est également possible.



L'ŒIL DE L'EXPERT

Hubert Frappé

Expert Epargne Retraite – Responsable de réseaux au sein d'Harmonie Mutuelle à Nancy



L'enjeu est vraiment important puisque les TPE sont les entreprises les plus assujetties à toutes les charges et à l'impôt. En effet, elles utilisent bien moins les dispositifs existants pour réduire leurs charges comme l'épargne salariale, souvent faute d'expertise et de temps dans ce domaine.

Force est de constater que seulement **1 TPE sur 10 est équipée d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO)**... Pourtant une fois compris l'intérêt du dispositif, ces mêmes TPE cotisent alors à des niveaux très élevés et vont souvent plus loin que certains grands groupes.

C'est un levier puissant pour améliorer le bien-être du salarié et celui de l'entreprise.

L'abondement est une solution simple, concrète et efficace d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Par exemple, si ces derniers versent 1 000 €, leur employeur peut abonder en ajoutant 3 000 €. **Une entreprise qui tente de recruter de nouveaux talents en dépit de la concurrence a toutes les chances de rivaliser avec les autres employeurs en valorisant ces avantages auprès des candidats.**



5 autres avantages sociaux à offrir aux salariés



Pour enrichir votre « package social » d'autres dispositifs sont envisageables : **ils rendront votre entreprise plus attractive que les autres et vous permettront d'attirer à vous les meilleurs talents**, de plus en plus sensibles à de nouveaux privilèges en nature.



Voici quelques exemples pour faire la différence et rivaliser face aux grands groupes :

1 PROPOSEZ L'ACCÈS À UN MINI CSE POUR LEURS OFFRIR DE NOMBREUX AVANTAGES

Donnez du pouvoir d'achat à vos salariés pour leurs vacances et leurs loisirs grâce à des avantages similaires à ceux proposés généralement par les comités d'entreprises des grandes entreprises. Ainsi, ils pourront bénéficier **de milliers de réductions et d'offres spéciales dans les domaines du sport, de la beauté et des loisirs.**

2 PENSEZ AUSSI AU BIEN-ÊTRE DES MEMBRES DE LEUR FOYER

En plus des tickets restaurant pour alléger l'addition, vous pouvez aussi proposer à vos salariés des **chèques CESU pour participer aux frais de garde de leurs enfants** ou pour réduire le coût d'une aide-ménagère. Ce sont des avantages qui peuvent jouer un rôle important dans leur équilibre budgétaire et leur bien-être familial.

3 FAVORISEZ LA MOBILITÉ DOUCE

Les frais de transport sont de plus en plus une source de préoccupation et un budget important à prévoir. Mettez sur **la prise en charge partielle ou totale de leurs frais de mobilité** à travers le remboursement de leurs abonnements annuels de transports en commun ou la mise en place d'indemnités kilométriques s'ils se rendent sur leur lieu de travail en vélo électrique en en covoiturage par exemple.

4 DONNEZ DE LA FLEXIBILITÉ GRÂCE AU TÉLÉTRAVAIL

Lorsque les métiers exercés par vos salariés s'y prêtent, le télétravail est un excellent moyen d'attirer les candidats qui recherchent un moyen de **mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.** En leur offrant la possibilité de gérer plus facilement leur emploi du temps, vos salariés n'en seront que plus motivés et plus attachés à l'entreprise.

5 DES HORAIRES ADAPTÉS POUR FACILITER LA VIE DES PARENTS

Si vous cherchez à attirer dans votre entreprise des salariés sur le point d'être parents, ou si vous avez peur du départ de salariés venant d'avoir un enfant, proposer des **horaires aménagés après la prise de congé maternité ou paternité** ou bien **faciliter l'accès à un système de garde** via une crèche inter-entreprises peuvent être des arguments différenciants dans leur choix d'employeur.



*Eric Chevée,
Vice-président de la CPME
en charge des affaires sociales.*

“

**L’attractivité des entreprises
passe par une adaptation aux
spécificités de chaque métier,
y compris en matière de
protection complémentaire.**

Les difficultés de recrutement auxquelles les TPE/PME font face ont plusieurs origines. Il y a bien sûr le manque de collaborateurs qualifiés auquel les récentes réformes de l’apprentissage sont une première réponse. **Mais il y aussi l’évolution des attentes et des exigences des salariés en cette période post-COVID.** Le rapport au travail a changé.

La rémunération reste un enjeu clé mais les salariés sont également très attachés à la prise en compte de la réalité de leurs besoins spécifiques, des risques et des contraintes liés à leur activité. Qu’il s’agisse de conditions de travail mais aussi de protection ou de rémunération complémentaires.

À la CPME, nous militons pour que ces sujets soient abordés au niveau des branches professionnelles mais ces dispositifs de protection sociale complémentaire peuvent néanmoins se négocier au niveau de l’entreprise.

”

Harmonie Mutuelle prend aujourd'hui soin au quotidien
de plus de **140 000 entrepreneurs engagés** en
accompagnant leur vie de dirigeant, leur entreprise et
leurs salariés.

Vous souhaitez plus d'informations sur les solutions
prévoyance collective et épargne salariale TPE ?

Nos conseillers Harmonie Mutuelle
sont à votre disposition.

0 805 50 00 19

➤ **ÊTRE RAPPELÉ** ◀



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*