

## Entretien

La DSN avec Philippe Olive, Directeur de l'Organisation, des Systèmes d'information et des opérations à la CCMO.

## Juridique

L'entretien préalable.

## Décryptage

Des complémentaires santé labellisées pour les 65 ans et plus.

6, avenue du Beauvaisis, PAE du Haut-Villé  
CS 50993 60014 - Beauvais cedex. [www.ccmo.fr](http://www.ccmo.fr)  
Tél. : 03 44 06 90 00 - Mutuelle soumise au livre II du code de la Mutualité - N°780508073.

## Édito



**Christian Germain**  
Directeur général.

Les chiffres 2015 de l'assurance complémentaire santé, collectés par le Fonds CMU-C, sont connus. Le Fonds CMU-Complémentaire est chargé par l'État de collecter le produit de la taxe de 6,27 % supportée par les mutuelles pour financer une forme de solidarité nationale de prise en charge du coût de la complémentaire santé pour les plus défavorisés. Il s'agit donc de données officielles.

Quels enseignements tirer de ces chiffres ? Les adhérents à la CCMO et les responsables en ressources humaines savent que nous sommes désormais entrés dans une phase active de la généralisation de la complémentaire santé, dans un cadre collectif.

De cette réforme majeure, nous pressentons un bouleversement du marché de l'assurance santé, au dépend des mutuelles, surtout pour les groupements mutualistes régionaux ou locaux. Il n'en est rien. C'est une bonne nouvelle. Certes, la situation n'est pas figée. Des changements sont encore possibles. Mais notre mutuelle a vu en 2015 sa situation économique progresser. Sa situation démographique s'est maintenue en santé et nous avons assisté à une forte progression en prévoyance. Tant mieux pour nous tous. Comme quoi, la qualité des liens, de l'efficacité de gestion et des services procède surtout de la proximité de la mutuelle et de ses adhérents.

Bon été à vous.

## Dossier



# Projet de loi de travail :

## Les principales mesures

Le texte porté par Myriam El Khomri revient devant l'Assemblée nationale à partir du 1<sup>er</sup> juillet. Retour sur les dispositions essentielles pour les entreprises, alors que le vote définitif devrait se tenir à la fin du mois.

Le projet de loi « *visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-v-e-s* » a été largement modifié par le Sénat. Mais le gouvernement devrait rétablir en grande partie par amendements la version adoptée en première lecture le 12 mai par l'article 49-3. L'adoption définitive du texte suppose un accord entre les deux chambres, mais faute de compromis le Palais Bourbon aura le dernier mot.

### Temps de travail

La durée légale de travail hebdomadaire reste 35 heures, mais certaines dérogations pourront être prévues

par les accords d'entreprises qui primeront sur l'accord de branche. Ces exceptions seront encadrées par la loi. La durée maximale quotidienne de 10 heures pourra être portée à 12 dans des situations d'activité accrue ou en raison de l'organisation de l'entreprise.

La majoration des heures supplémentaires prévue par les accords d'entreprise ne pourra être inférieure à 10 %, sachant que les branches la fixent généralement à 25 %.

### Décès et maternité

Les congés exceptionnels accordés aux salariés en cas de décès d'un proche sont révisés. Après la perte



d'un enfant, la durée passe de 2 à 5 jours, 1 à 2 jours pour un parent. L'interdiction de licenciement à un retour de congé maternité est portée de 4 à 10 semaines.

### Référendum d'entreprise

Faute d'accord majoritaire (signé par les syndicats représentant plus de 50 % des salariés aux élections professionnelles), les organisations minoritaires (- de 30 %) pourront demander la validation par référendum dans l'entreprise.

### « Accords offensifs »

Les entreprises pourront adapter leur organisation pour « préserver ou développer l'emploi ». L'accord sera négocié avec les représentants des salariés avec une primauté sur le contrat de travail, y compris en termes de durée de travail et de rémunération. En cas de refus, les salariés pourront être licenciés pour « motif spécifique ».

### Licenciement économique

Les critères du licenciement économique sont objectivés. Les entreprises pourront y recourir en cas de baisse de leur chiffre d'affaires : pendant plus d'un trimestre pour une structure de moins de 11 salariés, deux trimestres pour 11 à 49 salariés, trois trimestres pour 50 à 299 salariés, et quatre trimestres au-delà.

### PME-TPE

Un service public territorial de l'accès au droit sera créé pour venir en aide aux PME et TPE.

Les branches pourront négocier des accords applicables unilatéralement par les dirigeants de ces entreprises.

### Déconnexion et bulletin de paie

Le droit à la déconnexion sera désormais abordé lors de la négociation annuelle de l'entreprise. Les bulletins de paie pourront être dématérialisés « sauf opposition du salarié ».

### Médecine du travail

Suppression de la visite systématique à la médecine du travail lors de l'embauche. Elle reste maintenue pour les postes à risques.

### Indemnités de licenciement

Un référentiel indicatif des indemnités dues en cas de licenciement devrait être présenté aux syndicats avant l'été.

A noter l'engagement d'une concertation sur le télétravail et le travail à distance, avant le 1<sup>er</sup> octobre prochain, avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

## Questions réponses

### Qu'est-ce que le Compte personnel d'activité ?

Mesure phare du projet de loi travail, le compte personnel d'activité (CPA) est prévu par l'article 21. Son but est de permettre à chacun de s'adapter alors que les trajectoires professionnelles apparaissent de moins en moins linéaires. Il vise en particulier au maintien des droits en cas de changement de statut (par exemple de salarié à travailleur indépendant). Cet outil couvrira tous les actifs et sera attaché à la personne. Chaque titulaire pourra consulter ses droits en ligne.

### Que contiendra-t-il ?

Le CPA rassemblera trois dispositifs. Le compte personnel de formation (CPF), qui remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis l'année dernière. Le compte pénibilité (pleinement mis en place le 1<sup>er</sup> juillet prochain) permettant aux salariés ayant été exposés à certains facteurs (bruit, contraintes physiques,...) de partir plus tôt en retraite ou d'accéder à une formation. Enfin, un nouveau dispositif : le compte engagement citoyen, qui recensera les activités bénévoles pour donner droit à des jours de congés (dans ce cadre) ou à une formation.

### Quel calendrier ?

Les salariés du secteur privé seront concernés le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les travailleurs indépendants le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le principe d'un CPA pour les fonctionnaires est prévu par le projet de loi, une concertation sera conduite avec les syndicats.



## Point de vue

« La problématique que suscite la loi travail est liée à l'article 2 qui introduit une inversion de la hiérarchie des normes donnant plus de poids à l'accord d'entreprise qu'à l'accord de branche.

La première chose à retenir est que la solution proposée dans l'accord d'entreprise ne sera pas opposée aux salariés mais négociée avec les délégués syndicaux de l'entreprise. L'idée est de permettre aux employeurs de concrétiser et d'adapter la solution en fonction de la situation propre à chaque entreprise.

Pour les entreprises de petites tailles, sans délégués syndicaux, un représentant des salariés désigné discutera avec l'employeur. Il faut également retenir que les aménagements prévus dans l'accord



Maître Géraldine Gliskman, avocate.

d'entreprise (au sujet du temps de travail notamment) ne seront pas de manière continue mais en fonction d'un surcroît d'activité ou d'une baisse des commandes. Il s'agira donc d'adaptations très localisées et circonscrites sur une période donnée. Les modalités, la période d'application et l'objectif devront d'ailleurs être repris dans la décision. La grande nouveauté en revanche est pour les PME de moins de 50 salariés qui pourront passer au système du forfait jour et déroger aux 35 heures sans qu'il y ait d'accord d'entreprise. Cette dérogation sera elle aussi limitée dans le temps. L'idée est de gérer les pics d'activité et de donner de la souplesse aux entreprises pour plus de productivité. »

## Entretien

Déjà pratiquée par un nombre important d'entreprises, la DSN deviendra obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain. Le point avec **Philippe Olive**, Directeur de l'Organisation, des Systèmes d'Information et des Opérations de la CCMO.

# « Dématérialiser toutes les déclarations sociales »



DR. OTIS RÉSERVÉS

### Qu'est-ce que la DSN ?

La Déclaration Sociale Nominative dite DSN est un projet majeur qui vise à dématérialiser toutes les déclarations sociales adressées par l'entreprise aux organismes de protection sociale. Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et informatique des données issues de la paie, et la transmission de signalement d'événements (changement de statut, d'adresse, de situation familiale,...)

### Quel est le calendrier d'application ?

La DSN deviendra obligatoire pour toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur régime social d'appartenance (général ou agricole) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Certaines entreprises l'appliquent déjà depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015 sur la base du volontariat, et d'autres y sont obligées. Celles dont le montant des cotisations et contributions sociales en 2013 dépassaient 2 millions d'euros et 1 million d'euros pour les entreprises qui ont un tiers mandaté : en général l'expert-

comptable ou l'association de gestion agréée. Néanmoins les entreprises qui déclarent plus de 50 000 euros de cotisations et contributions sociales ou plus de 10 millions d'euros pour celles qui ont un tiers mandaté, devront obligatoirement effectuer leurs déclarations sociales *via* la DSN à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### Quelles sont les sanctions en cas de non respect de ces obligations ?

En cas de non respect de ces nouvelles obligations l'entreprise devra verser une pénalité de 7,50 euros par salarié manquant et de 2,50 euros si les déclarations sociales ont été effectuées mais sans utiliser le canal de la DSN. Toutefois, cette pénalité ne pourra pas dépasser 750 euros par entreprise de moins de 2000 salariés et par mois (10 000 euros pour les entreprises de 2 000 salariés et plus).



# 500 000

entreprises ont déjà adopté la DSN pour déclarer leurs données sociales, substituant les déclarations : DSIJ, AE, DMMO, EMMO, DUCS, RMM.

## Juridique

### L'entretien préalable

Plusieurs cours d'appel (Lyon et Paris) avaient ces derniers mois tenté de mettre à la charge de l'employeur de nouvelles obligations, non prévues par le code du travail, relatives à la convocation du salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Ainsi, les juges avaient décidé d'obliger l'employeur à indiquer dès la convocation à l'entretien préalable les griefs qu'il entendait reprocher à son salarié pour justifier le licenciement, cela sur le fondement de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et de la convention de l'OIT, actes fondateurs des droits de la défense et à ce titre des principes du droit à un procès équitable.



Par un arrêt très attendu de la Chambre sociale du 6 avril 2016, la Cour de cassation est venue clarifier la situation et a clairement réaffirmé la lettre du texte : « *L'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement, et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié* ».



**Caroline Aubry,**  
Directeur adjoint en charge de la conformité de la CCMO.



## Un nouveau logo pour CCMO Mutuelle

Face aux évolutions du marché des complémentaires santé, afin de rappeler ses engagements et le dynamisme de ses actions, CCMO Mutuelle adopte en 2016 un nouveau logo.

Coloré, moderne et structuré, il répond aux évolutions du secteur en continuant de porter les valeurs mutualistes que la mutuelle défend au quotidien.

Les composants typographiques du logo reposent sur un assemblage d'éléments colorés stabilisés par des caractères au dessin structuré. Ils symbolisent l'union de personnalités complémentaires et la force de l'alliance des adhérents.



L'ESSENTIEL, C'EST VOUS.



# 1/4

des TPE/PME serait en sous-effectif chronique.

(3<sup>e</sup> édition de l'enquête annuelle sur les « perspectives d'emplois dans les TPE et PME » de Meteojob et de Companeo).

# 75%

des entreprises affirment disposer des outils pour évaluer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

(5<sup>e</sup> Baromètre Pénibilité Atequacy).



## Le démarchage téléphonique encadré

Depuis le 1<sup>er</sup> juin, une réforme a bouleversé le télémarketing : l'opposition au démarchage téléphonique. Le gouvernement a mis en place la plateforme Bloctel permettant aux particuliers d'indiquer les numéros sur lesquels ils ne souhaitent pas être contactés. Les services de prospection commerciale auront donc interdiction de les joindre par ce biais pour une durée de trois ans. En cas de violation, une amende de 15 000 à 75 000 euros, après enquête de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), est encourue.

## Urssaf : les avantages en nature premier motif de redressement

D'après un sondage conduit par le cabinet d'audit RH et social Atequacy, 80% des entreprises ont été contrôlées par les Urssaf en 2015, et 46% des PME concernées ont subi un redressement. Parmi les motifs, les avantages en nature conservent la première place (36%), suivis par les indemnités de rupture de contrat de travail, le versement transport, et les prestations du comité d'entreprise. Les allègements Fillon viennent désormais en cinquième position (18%), la nouvelle formule entrée en vigueur en 2012 ayant à la fois été « digérée » par les entreprises et simplifiée.

## Recrutement : attention aux fautes d'orthographe !

D'après une étude universitaire, un CV truffé de fautes d'orthographe est assimilé par les recruteurs à un manque de politesse, de rigueur et de maturité. Sans surprise, le candidat a dans ce cas très peu de chance d'être recontacté. En cas d'expérience professionnelle égale entre deux postulants, la probabilité de rejet est ainsi trois fois plus élevée pour celui maîtrisant mal l'orthographe.

## Décryptage

### Complémentaires santé : bientôt des contrats labellisés « seniors »

Un premier décret relatif à la labellisation des complémentaires santé des 65 ans et plus est paru au Journal officiel du 27 avril.



Ce texte réglementaire concrétise l'article 33 de la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2016, prévoyant la mise en place au 1<sup>er</sup> avril 2017 de couvertures dédiées aux seniors. Les offres concernées devront proposer trois niveaux de garanties fixées par un second décret (dont la publication devrait être imminente), qui encadrera également les seuils de prix. Avant sa publication, les ministres des Finances et des Affaires sociales devront saisir pour avis l'Autorité de la concurrence et l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

### Fonds CMU

Le Fonds CMU (Fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle du risque maladie), sera chargé d'attribuer les labels aux organismes. La procédure fera l'objet d'un troisième décret.

### 75% des retraités choisissent une mutuelle

Un pas supplémentaire est franchi dans la généralisation de la complémentaire santé (dont la première étape est entrée en vigueur pour les salariés le 1<sup>er</sup> janvier dernier). Un dispositif dédié aux retraités avait été promis par François Hollande, président de la République, lors du dernier congrès de la Mutualité en juin 2015. A noter que 75% d'entre eux choisissent une mutuelle pour leur couverture complémentaire santé.