

## Entretien

La surcomplémentaire Addeo avec Christian Germain, Directeur général de CCMO Mutuelle.

## Juridique

Les clauses de co-désignation censurées.

## Zoom

L'affiliation en ligne : nouvel outil au service des entreprises.

L'ESSENTIEL, C'EST VOUS.

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.

L'année 2017 sera pour notre pays, ses citoyens mais aussi ses entreprises et ses acteurs sociaux, une année compliquée et incertaine.

C'est connu : le temps électoral en France est souvent synonyme de langueur économique, d'attente en matière d'investissement, de projets de développement. Le cru 2017 semble respecter cette tradition. D'autant que le contexte international et européen ne favorise guère l'enthousiasme.

Mais le temps électoral est aussi, hélas pourrait-on dire, celui des promesses hasardeuses, des solutions incertaines. Santé et protection sociale n'échappent pas au lot des annonces irresponsables. Déjà, notre système social demeure toujours déficitaire et endetté que ce soit la Sécurité sociale, les hôpitaux, l'assurance chômage, les collectivités territoriales pour ne citer que les principales. Malgré cette situation qui ne s'améliore guère, voire se détériore, certains candidats n'hésitent pas à promettre « la lune », à coups de dizaines voire de centaines de milliards d'euros...

D'un autre côté, des politiques ou experts jugent utile de décrire le rôle des assurances complémentaires, des mutuelles en particulier. Et de plaider plus ou moins pour leur disparition. Au profit d'un État encore plus prégnant sur nos entreprises et nos modes de vie. De cela, nous ne voulons pas. Au nom des libertés, de l'efficacité sociale et de la proximité !

## Dossier



# 2017, changements pour les entreprises !

Tour d'horizon des principales évolutions sociales et dans le champ des ressources humaines depuis le début de l'année.

Mutations en vue dans le monde de l'entreprise. L'année en cours sera fortement marquée par l'entrée en vigueur de la loi "Travail", dont certaines mesures sont déjà applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier, mais aussi par l'application d'autres textes législatifs ou réglementaires.

## Santé et conditions de travail

• La loi "Travail" prévoit la mise en place d'un droit à la déconnexion aux outils numériques. La négociation annuelle obligatoire devra en fixer les conditions et prévoir des dispositifs de régulation. Objectif : respecter les temps de repos et de congé, ainsi que la vie personnelle et familiale des

salariés. Faute d'accord, l'employeur devra élaborer une charte.

### • Suivi médical

La visite médicale d'embauche se transforme en visite d'information et de prévention, elle n'est pas obligatoirement réalisée par un médecin du travail mais par un professionnel de santé. Les travailleurs œuvrant sur des postes à risques devront passer un examen d'aptitude auprès du médecin du travail avant leur embauche.

### • Inaptitude

Un seul avis médical suffira pour considérer qu'un changement de fonction est nécessaire et qu'aucune



mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation n'est possible. La contestation de l'avis d'aptitude reste possible mais désormais par saisie en référé du conseil des prud'hommes.

#### • Pénibilité

À partir de cette année, l'employeur doit verser une cotisation de base fixée à 0,01 %. Les entreprises dont les salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité devront en plus s'acquitter d'une contribution additionnelle passant de 0,10 % à 0,20 %.

#### • Congés

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche. Le fractionnement sera déterminé en priorité par l'accord d'entreprise. En cas de décès d'un parent, beau-parent, frère ou sœur, le congé spécial passe de 1 à 3 jours, de 2 à 5 jours après la perte d'un enfant.

#### Temps de travail

• La durée légale du travail est toujours fixée à 35 heures. Un accord d'entreprise peut porter le temps de travail hebdomadaire maximum à 46 heures, en moyenne, pendant 12 semaines. Comme prévu par la loi "Travail", ces accords devront être ratifiés par les organisations syndicales majoritaires.

• Les « *accords offensifs* » permettent pour une durée déterminée (5 ans maximum) d'augmenter le temps de travail pour s'adapter aux variations d'activité. La rémunération ne pourra être diminuée. En cas de refus, le salarié risque d'être licencié.

• La majoration des heures supplémentaires peut aussi faire l'objet d'un accord d'entreprise. Le taux peut être inférieur à celui prévu par l'accord de branche (dans la limite de 10 % maximum).

#### DSN (Déclaration Sociale Nominative)

La DSN est obligatoire pour toutes les entreprises. Au terme d'une mise en place progressive, elle est entrée en « *phase 3* ». Sont nouvellement concernées les déclarations unifiées de cotisations sociales, les documents relatifs aux embauches et aux départs, les événements temporaires comme les arrêts maladie, mais également la déclaration et le paiement des cotisations destinées aux « *organismes de prévoyance* » (mutuelles, institutions de prévoyance, assureurs). Cette troisième étape permettra d'alimenter le Compte personnel de formation (CPF) et le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), intégrés sur le Compte personnel d'activité (CPA), opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

## Questions réponses

### Qu'est-ce que le bulletin de paie « clarifié » ?

Cette version allégée du bulletin de paie est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier dans toutes les entreprises de 300 salariés et plus. Les autres auront une année supplémentaire pour le mettre en œuvre. Les cotisations salariales et patronales sont regroupées par postes (maladie, retraite, allocations familiales,...), et le montant total des allègements de cotisations est indiqué.

Les autres contributions dues par l'employeur (versement transport, taxe d'apprentissage, taxe de formation professionnelle,...) sont également rassemblées. En tout, le nombre de lignes (jusqu'à 50 pour l'ancienne version) est divisé par deux, pour plus de lisibilité et de pédagogie.

### Quelles sont les nouvelles règles concernant la dématérialisation ?



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, conformément aux dispositions de la loi "Travail", l'employeur n'est plus tenu de recueillir l'accord préalable du salarié pour remettre les bulletins de paie sous forme électronique. Mais le salarié doit être informé de son droit d'opposition un mois avant la première émission ou lors de l'embauche. Ce document devra être disponible pendant 50 ans ou jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 75 ans. Il doit être accessible facilement et sans manipulation complexe, dans un format électronique courant. Le bulletin de paie électronique sera associé au compte personnel d'activité et pourra être consulté par ce biais.

## Témoignage



**Jean-Luc Demange Brinon**,  
gérant de la société Idée  
de com, à Amiens  
(Hauts-de-France).

« L'année 2017 marque, pour notre entreprise, le déploiement du troisième plan santé au travail 2016-2020, adopté le 8 décembre 2015. Ce plan fait prévaloir la prévention, plutôt que la logique de réparation. Il positionne la qualité de vie au travail comme un levier de santé, de maintien en emploi et de performance économique et sociale des entreprises. Il mise également sur le renforcement du dialogue social et invite à une meilleure structuration du système d'acteurs de prévention. Ce sera l'axe majeur de notre travail en 2017.

Notre seconde priorité sera l'entretien professionnel (EP).

Depuis début 2016, 100 % des salariés doivent avoir eu leur premier EP. Pour nombre d'observateurs, c'est de la science-fiction, mais pas chez nous, où chaque salarié en a bénéficié.

L'enjeu est pourtant important : au bout de trois EP (un tous les deux ans), s'il est constaté que le salarié n'a pas eu droit à deux des trois actions possibles (formation, augmentation, promotion), son employeur sera pénalisé et devra abonder son CPF de 100 heures. Sans se focaliser sur la sanction, c'est un réel outil de promotion dans l'entreprise que nous continuerons à développer. »

## Entretien

Christian Germain, Directeur général de CCMO Mutuelle, présente la nouvelle offre surcomplémentaire individuelle.

# Addeo, une surcomplémentaire complète à moindre coût



### Pourquoi CCMO Mutuelle lance-t-elle cette nouvelle surcomplémentaire ?

Face aux enjeux de la généralisation de la complémentaire santé et de la réforme du contrat responsable, CCMO Mutuelle souhaite permettre à chacun d'améliorer ses remboursements et de réduire ainsi ses restes à charge. C'est pourquoi la CCMO a élargi son panel de garanties et a lancé en octobre 2016 une nouvelle offre surcomplémentaire individuelle, baptisée Addeo.

### A qui s'adresse cette offre ?

Elle est ouverte aux assurés possédant une mutuelle individuelle ou collective (particuliers ou salariés d'entreprises), qu'elle soit souscrite à la CCMO ou chez un autre organisme.

### Quels sont les avantages d'Addeo ?

Addeo permet de maximiser ses remboursements, en particulier sur les postes limités par le contrat responsable, comme l'optique ou les honoraires des médecins non signataires du Contrat d'Accès aux Soins (CAS), mais aussi sur les postes peu ou pas remboursés par le Régime obligatoire et les complémentaires santé comme les prothèses et implants dentaires.

L'offre est simple à appréhender avec des plafonds en euros par acte ou par année. Elle est constituée de 4 niveaux de garanties répondant à une approche ciblée des besoins. Le niveau 1 permet de renforcer l'hospitalisation et les consultations de médecins.

Addeo 2 a été conçue pour ceux qui recherchent une surcomplémentaire complète à moindre coût. Les niveaux 3 et 4 renforcent respectivement les prises en charge optiques et dentaires. Chacun peut trouver la garantie qui lui correspond ! Les personnes déjà adhérentes à la CCMO, bénéficient d'un tarif préférentiel et d'une gestion simplifiée de leurs remboursements. La couverture est immédiate, sans délai d'attente et sans limite d'âge. Et la cotisation est gratuite au-delà du deuxième enfant !

Enfin, les garanties d'assistance et Pass'Sports (assurance scolaire, capital en cas d'accident) sont incluses pour chaque niveau de l'offre.

## Juridique



### Clauses de co-désignation

L'article 32 de la Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2017, prévoyait l'introduction de clauses de co-désignation en prévoyance pour les risques décès, invalidité, incapacité ou inaptitude. Le dispositif visait à permettre aux accords professionnels ou interprofessionnels « d'organiser la sélection d'au moins deux organismes » pour assurer la « mutualisation d'un socle commun de garanties défini par l'accord à travers des contrats de référence ».

L'obligation de souscription ne s'appliquait pas aux entreprises de la branche ayant opté antérieurement pour un autre contrat respectant au minimum le socle commun de garanties défini.

Il réintérait ainsi sous une nouvelle forme moins contraignante le dispositif des clauses de désignation, censuré par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 16 juin 2013.

Les Sages avaient considéré que ce dispositif constituait une atteinte non justifiée aux libertés d'entreprendre et contractuelle.

Ces derniers ont de nouveau retoqué les clauses de co-désignation dans leur décision du 22 décembre 2016. Ils ne se sont pas prononcés sur le fond mais ont estimé que l'article 32 s'apparentait à un « cavalier social », n'entrant pas dans le domaine d'une LFSS. Le législateur avait pourtant pris des précautions rédactionnelles tenant compte de leur précédente décision.



# ZOOM

## Le tri des déchets de bureau élargi

Les PME de plus de 100 salariés sont soumises au recyclage des déchets papiers depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier. Cette obligation s'applique désormais aux entreprises de plus de 50 salariés, depuis le début de l'année. Elles doivent ainsi mettre en place un système de tri et de collecte interne. En 2018, les structures dont les effectifs dépassent 20 personnes seront également concernées. Les contrevenantes risquent une amende administrative maximale de 15 000 € assortie d'une astreinte journalière.

## Voiture de fonction : les obligations de l'employeur

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, l'employeur doit dénoncer les salariés auteurs d'infractions au code de la route (principalement des excès de vitesse) commises au volant d'un véhicule de fonction. L'entreprise qui ne divulguerait pas l'identité du conducteur pris en faute devra s'acquitter d'une amende pouvant aller jusqu'à 750 €. Dans le cas d'utilisateurs multiples pour un même véhicule, le chef d'entreprise et/ou les responsables administratifs devront s'organiser pour assurer un suivi et trouver le responsable.

Autre obligation : depuis le 16 janvier dernier, une vignette écologique, baptisée Crit'air, doit être apposée sur les pare-brises des véhicules motorisés pour pouvoir rouler dans Paris intra-muros (du lundi au vendredi de 8h à 20h). Elle est destinée à identifier les moyens de locomotion les moins polluants dans le cadre de restriction de la circulation. Son prix est de 4,18 euros l'unité (3,70 + frais de port).



Pour faciliter l'utilisation de l'outil, un guide pratique est mis à disposition du correspondant.

## Affiliation en ligne : un nouvel outil au service des entreprises

Dans le cadre du développement de ses services, la CCMO a mis en place un outil d'affiliation en ligne pour les collectivités.

L'affiliation en ligne simplifie le processus d'adhésion des salariés au contrat collectif santé de l'entreprise. Auparavant, pour procéder à l'affiliation d'un collaborateur, le correspondant d'entreprise, depuis son espace sécurisé du site internet [www.ccmo.fr](http://www.ccmo.fr), téléchargeait et imprimait les documents nécessaires à l'adhésion. Avec le salarié, il les remplissait et les signait avant de les envoyer (par courrier ou email) aux équipes de la CCMO.

A présent, le correspondant d'entreprise enregistre électroniquement le nouveau salarié depuis son espace sécurisé. Un email avec un lien est envoyé directement au collaborateur qui a deux possibilités :

- Refuser l'adhésion au contrat collectif, s'il est en mesure de justifier d'un cas de

dispense prévu par l'acte fondateur du contrat collectif santé. L'information est envoyée par courriel au salarié pour confirmation, à l'entreprise et à la CCMO pour information.

- Adhérer au contrat collectif. Dans ce cas, il pré-remplit en ligne son bulletin d'adhésion et procède à sa signature électronique. La déclaration en ligne du salarié est directement transmise aux équipes de la CCMO. Si le salarié ne possède pas d'adresse email, son adhésion en ligne peut être effectuée directement par le correspondant.

L'outil d'affiliation prévoit également l'ajout en masse de salariés par le biais d'un fichier importé comprenant les noms, prénoms et adresses emails des salariés. Le correspondant peut alors ajouter automatiquement autant de salariés qu'il le souhaite. Chacun des collaborateurs concernés reçoit ainsi l'email pour débiter le processus d'adhésion (ou de renonciation).

Pour accéder à l'outil, le correspondant d'entreprise doit en faire la demande auprès de son conseiller CCMO Mutuelle.

### 389 900

ruptures conventionnelles en 2016, selon le ministère du Travail. Leur nombre augmente de 9,1% par rapport à 2015.

### 3 269 €

c'est le plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2017.

### 9,76 €

montant du Smic horaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Le Smic mensuel est fixé à 1 480,27 €.