

Entretien

Vincent Mesnard, Directeur Développement et Innovation de CCMO Mutuelle, présente le Bouquet Santé Essentiel.

Juridique

La Directive européenne sur la distribution d'assurance (DDA).

ZOOM

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

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



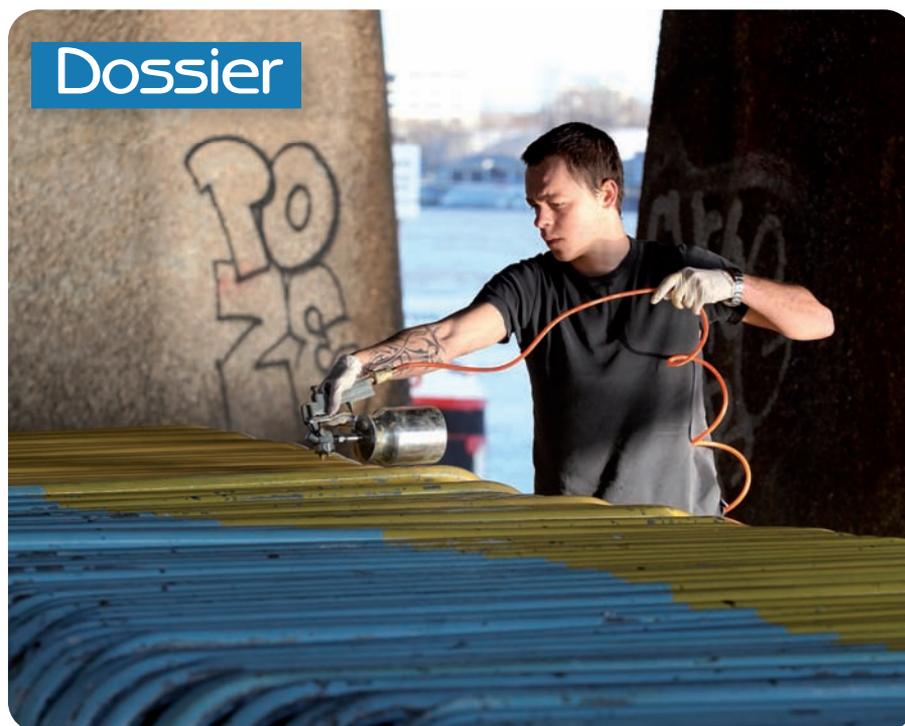
Édito



Ronan Le Joubioux
Directeur général adjoint.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 n'est pas porteur de bonnes nouvelles pour nos mutuelles en raison de la hausse décidée par l'État du forfait journalier hospitalier qui passera le 1^{er} janvier prochain de 18 à 20 €. La Mutualité française a protesté auprès du gouvernement contre cette mesure qui pénalisera les cotisants qui sont aussi des patients. Cette disposition, ajoutée à d'autres figurant dans ce projet de loi, fera augmenter les coûts supportés par les complémentaires en 2018 d'au moins 800 millions € voire 1 milliard.

La CCMO fera tous les efforts possibles pour limiter l'impact de ces décisions, qui doivent être validées par le Parlement d'ici la fin de l'année, sur les cotisations de ses adhérents. Comme beaucoup, nous considérons injuste cette mesure. Non pas qu'il soit anormal que chaque patient hospitalisé participe un peu pour ses frais d'hébergement et de repas. Mais le niveau du forfait n'est plus depuis longtemps le reflet de la hausse des prix. L'État ponctionne ainsi les ménages pour renflouer les budgets de nos hôpitaux. D'autre part, la maladie et parfois l'hospitalisation qui s'ensuit n'est pas un choix du patient mais une contrainte dont il souhaiterait évidemment s'épargner l'épreuve.



Droit du travail, l'essentiel des ordonnances

Retour sur les principales mesures prévues par les ordonnances réformant le code du travail.

« Le droit du travail est au cœur du modèle social français. Et il va le demeurer. Sa première mission est de protéger, insérer dans l'emploi ceux qui en sont exclus. Amener un dialogue social, serein, constructif. Et aider les TPE face aux coups durs ».

C'est ce qu'a défendu Edouard Philippe, Premier ministre, lors de la présentation des cinq ordonnances modifiant le droit du travail, fin août dernier. Signées par le Président de la

République, Emmanuel Macron le 22 septembre, elles s'articulent autour de trente-six mesures.

Licenciement

- Un barème est créé pour les indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif. Le plafond est fixé à un mois de salaire en dessous d'un an d'ancienneté et atteint au maximum 20 mois au-delà de 28 ans.

Pour les TPE, le plancher est établi à 15 jours à partir d'un an d'ancienneté



et grimpe progressivement à trois mois et demi dès 11 ans.

En cas de discrimination, de harcèlement ou d'atteinte aux libertés fondamentales, le barème ne s'applique pas.

- Les indemnités de licenciement sont portées à minimum 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté et 1/3 au-delà.

- Le délai de recours pour le salarié est d'un mois.

- Le vice de forme n'empêche plus l'examen sur le fond, des modèles types de lettres de licenciement seront fixés par décret.

- Pour les licenciements économiques, la situation d'une filiale d'un groupe sera appréciée à l'échelle nationale.

Ruptures conventionnelles collectives

- Le dispositif existant au niveau individuel est étendu. Les entreprises peuvent définir un cadre commun de départs volontaires, devant être homologué par l'administration.

Dialogue social des TPE/PME

- Jusqu'à 11 salariés, l'employeur peut soumettre à référendum un projet d'accord sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise. Cette procédure peut être étendue aux entreprises non pourvues de délégués du personnel, jusqu'à 20 salariés.

- Faute de délégué syndical, il est possible de négocier avec un élu non mandaté, en dessous de 50 salariés.



Fusion des instances représentatives du personnel (IRP)

- Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont regroupés au sein du « comité social et économique ».

CDD et « CDI de chantier »

- Les branches professionnelles peuvent modifier par accord la durée, le nombre de renouvellement et la période de carence des CDD. Elles ont aussi la faculté de généraliser les « CDI de chantier », permettant d'arrêter un contrat au terme d'une mission.

Accord majoritaire

- La règle de l'accord majoritaire (signé par des syndicats représentant plus de 50% des salariés) sera généralisée dans les entreprises dès le 1^{er} mai prochain.

- Les entreprises pourront y recourir pour encadrer le temps de travail, la rémunération et la mobilité.

Télétravail

- Le salarié dont le poste est éligible à un mode d'organisation en télétravail peut en demander le bénéfice à son employeur. Un refus doit être motivé.

- La couverture en cas d'accident du travail est renforcée.

35 718
ruptures conventionnelles
homologuées en 2016.
Selon la Dares.

Questions réponses



Qu'est-ce que la période transitoire pour les contrats responsables ?

Les contrats responsables ont été créés par la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance maladie. Comme leur nom l'indique, ils visent à responsabiliser les patients concernant leurs dépenses de santé en encadrant les garanties. Depuis le 1^{er} avril 2015, un nouveau cahier des charges s'applique. Cette réforme institue notamment des plafonds en matière de dépenses d'optique et de dépassements d'honoraires. Toutefois, certains contrats résultant d'accords collectifs signés avant le 19 novembre 2014 ont bénéficié d'un délai supplémentaire pour se mettre en conformité. Cette période court jusqu'au 31 décembre prochain.

Quels sont les risques en cas de non conformité ?

Des avantages sociaux et fiscaux sont attachés aux contrats responsables. Faute de mise à jour des offres de complémentaires santé, les différentes parties en perdront le bénéfice.

Les entreprises sont ainsi exonérées de charges sociales, dans la limite de 6% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) et de 1,5% du salaire brut annuel par salarié (au total, l'exonération ne peut pas dépasser 12% du PASS). Les salariés, quant à eux, peuvent déduire de leurs revenus imposables (dans la limite de 16% du PASS) les cotisations annuelles à leur complémentaire santé d'entreprises.

Entretien

Vincent Mesnard, Directeur Développement et Innovation de CCMO Mutuelle nous présente le Bouquet Santé Essentiel, un nouveau service de prévention à destination des salariés d'entreprise.

Un dispositif "clés en mains" pour les entreprises

Pourquoi avoir développé ce nouveau service ?

Aujourd'hui, les mutuelles ne sont plus de simples organismes versant des prestations santé en contrepartie de cotisations. Elles sont considérées comme de véritables acteurs santé et prévention. Dans ce contexte, la CCMO a souhaité développer ses services en proposant aux entreprises des actions de prévention à destination des salariés.

Le Bouquet Santé Essentiel accompagne les entreprises adhérentes dans leurs démarches de promotion de la santé sur les lieux de travail. Le premier programme traite du mal de dos, sujet prioritaire pour les entreprises, puisque les lombalgies représentent en France 20 % des accidents du travail et la troisième cause d'arrêt de travail.

Quels sont les objectifs du Bouquet Santé Essentiel ?

Le Bouquet Santé Essentiel est un module très simple d'information et de sensibilisation que nous délivrons "clés en mains". Il a pour objectif, grâce à différents outils pédagogiques, de rappeler à chacun les rudiments d'anatomie relatifs à la colonne vertébrale, les mécanismes de détérioration, les principaux symptômes du mal de dos mais aussi de favoriser l'acquisition et la mise en pratique des bons gestes et des bonnes postures pour ménager son dos.

Plus généralement, le Bouquet Santé Essentiel a pour objectif d'améliorer la qualité de vie professionnelle et personnelle en prenant soin de soi et de sa santé : être acteur de sa santé.

Pour l'entreprise, il s'agit de mettre en

place une action de prévention et de sensibilisation simple et cadrée pour éveiller la conscience collective tout en renforçant l'adhésion à la culture d'entreprise. Ce service permet également d'améliorer le dialogue social, tout en optimisant les performances économiques.



Que contient le Bouquet Santé Essentiel ?

Le dispositif est composé de différents outils pédagogiques et de communication (affiches, dépliants, vidéos, dossiers, quiz...), envoyés de façon

dématérialisée à l'entreprise adhérente qui en fait la demande. Cette dernière choisit alors les modalités de mise en œuvre de la campagne de sensibilisation (durée, mode de transmission des différents supports, lieu...).

Comment obtenir le Bouquet Santé Essentiel ?



Les entreprises adhérentes à la CCMO doivent se rendre sur leur espace sécurisé du site internet www.ccmo.fr, cliquer sur l'encart "Bouquet Santé Essentiel" puis remplir le formulaire dédié. Une fois leur demande enregistrée, l'intégralité du module leur est transmise par email.



Juridique

La Directive européenne sur la distribution d'assurance (DDA)

Cet acte juridique européen devrait entrer en vigueur le 23 février 2018 en France. Il concerne tous les produits d'assurance destinés aux particuliers.

La DDA s'applique à tous les intervenants, aux intermédiaires comme en vente directe.

L'assureur ou l'intermédiaire devra fournir à ses clients des « informations objectives » sur le contrat, qui seront communiquées via un document standardisé. Objectif : faciliter la compréhension en amont d'une souscription.

En outre, la directive précise que « tout contrat proposé est cohérent avec les exigences et les besoins du client ».

Ce texte instaure également des mécanismes de surveillance et de gouvernance des produits, répartis entre le producteur (détermination du marché cible de ses clients, suivi des produits dans la durée, sélection des stratégies de distribution adaptées) et le distributeur (transmission d'informations sur le produit).

Sont aussi prévues des dispositions relatives à la gestion des conflits d'intérêts, et plus particulièrement aux incitations financières. Ces dernières pourront être acceptées à conditions de remplir deux critères : ne pas nuire au respect de l'obligation d'agir selon les intérêts de ses clients et ne pas avoir d'effet négatif sur la qualité du service rendu. Enfin, les salariés participant directement à la distribution des produits d'assurance devront suivre une formation continue.



ZOOM



Stockage numérique des factures

• Depuis le 30 mars dernier, les entreprises peuvent conserver toutes leurs factures sous forme électronique, pendant le délai fiscal de six ans. L'obligation de garder les documents papier sous leur forme d'origine est donc supprimée.



Ils peuvent être numérisés dès leur émission. Les modalités sont

prévues par un arrêté du 22 mars 2017. La digitalisation doit notamment garantir une reproduction à l'identique et respecter les couleurs initiales, avec interdiction d'utiliser un dispositif de traitement de l'image.



Les salariés absents plus de deux semaines par an

• En 2016, les salariés du privé ont manqué le travail près de 17 jours, selon le dernier baromètre du groupe de conseil Ayming. Un chiffre stable mais avec de fortes disparités selon les secteurs.

Les services et la santé apparaissent comme les plus concernés avec des taux d'absentéisme respectifs de 5,48% et 5,04% (contre 4,59% en moyenne). En cause, les conditions de travail difficiles cumulées à un défaut de « culture de la prévention ». À l'inverse, les salariés du BTP et de l'industrie, sont moins concernés (3,43%) avec une baisse de 1% des défections par rapport à 2015.

7 actifs sur 10 attendent la retraite avec impatience.

Selon le baromètre "Santé-vous bien !" réalisé par Occurrence pour CCMO Mutuelle en juin 2017.

Le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD)

Cette nouvelle réglementation européenne vise à renforcer la protection des données personnelles et entrera en vigueur le 25 mai 2018.

Plus que sept mois avant la mise en œuvre du Règlement général pour la protection des données (RGPD). Parmi les objectifs de cette réforme, créer un cadre juridique unifié pour l'ensemble de l'Union Européenne. Ce dernier repose sur des principes de transparence et de responsabilisation. Tout organisme collectant et manipulant des données devra se doter d'une politique de protection globale. Cette obligation s'applique à la fois aux responsables du traitement et aux sous-traitants. Concrètement, ces acteurs devront conduire une véritable politique d'analyse des risques. Elle repose notamment sur la notion de "Privacy by design" impliquant la prise en compte de la protection des données dès la conception d'un projet. Les entreprises devront en outre démontrer la conformité de la collecte à la réglementation ("accountability"). Un délégué à la protection des données sera chargé du pilotage de ces questions au sein de chaque structure. Une obligation de sécurité par défaut devra être respectée avec une généralisation des études d'impact

avant la mise en œuvre de certains traitements. Le règlement instaure également une coopération renforcée entre les autorités européennes chargées de la protection de données, qui pourront désormais adopter des décisions communes. Les sanctions seront également encadrées et renforcées avec possibilité de suspendre les flux. Les amendes administratives prononcées à l'encontre d'un groupe pourront atteindre jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial.

Enfin, cette réforme comprend un renforcement de la protection des individus. Elle réaffirme les principes essentiels de la protection de la vie privée (limitation du stockage, confidentialité,...) et consacre en particulier des droits à la portabilité, à l'oubli, ou encore à la limitation des traitements.

46%

des organismes n'ont pas encore identifié et initié les chantiers RGPD (règlement général de protection des données).

D'après une enquête Optimind winter en partenariat avec Opinion way.