

Entretien

La couverture du chef d'entreprise.

Juridique

Premier bilan du RGPD.

ZOOM

La CCMO partenaire des "Étoiles picardes".

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



Pol-Henri Minvielle
Directeur général

90% des Français de 45 ans et plus estiment que la dépendance devrait être un sujet prioritaire. Emmanuel Macron est le troisième Président de la République successif à promettre une loi sur la perte d'autonomie. En octobre dernier, la Ministre Agnès Buzyn a lancé le débat public afin de réformer le financement de la dépendance en 2019 : l'exécutif actuel réussira-t-il là où les précédents ont échoué ?

La Mutualité Française a rappelé l'ampleur des enjeux dans son Observatoire consacré aux impacts financiers du vieillissement de la population.

Si 79 % des dépenses liées à la prise en charge de l'autonomie sont déjà assumées par la Sécurité sociale, l'État ou les collectivités locales, il subsiste des restes à charge difficiles à supporter pour les ménages. A domicile, le coût est très variable selon les cas et l'intervention des aidants informels est clé. Malheureusement, les accompagnants pourraient être beaucoup moins nombreux demain, avec la baisse du nombre d'enfants, le recul de l'âge de la maternité et du départ à la retraite alors que les besoins ne vont cesser d'augmenter. Si 2,1 millions de personnes avaient plus de 85 ans en 2017, elles devraient être 5,4 millions en 2050. Et le nombre de personnes en perte d'autonomie devrait doubler en 2060 pour atteindre 2,6 millions.

Une vraie gageure pour les pouvoirs publics sachant que la majorité des Français se sentent mal préparés au risque de dépendance.

Dossier



Ce qui change en 2019 pour les salariés et les entreprises

Retour sur les principales évolutions à venir cette année ou intervenues au premier janvier.

Pouvoir d'achat, retraite complémentaire, CICE, formation, une série de réformes et de mesures impactant les entreprises, comme les salariés, entrent en vigueur en 2019.

Pouvoir d'achat

Deux mesures destinées à améliorer le pouvoir d'achat des salariés ont été annoncées par le Président de la République, Emmanuel Macron, fin décembre. Les heures supplémen-

taires sont désormais exonérées de charges sociales et défiscalisées, dans la limite de 5 000 euros par an.

Autre disposition, la Prime d'activité sera revue à la hausse. Les travailleurs rémunérés au niveau du Smic bénéficieront ainsi d'un complément de revenus allant jusqu'à 90 euros. En outre, le salaire minimum sera revalorisé de 1,5 %, soit une augmentation globale d'environ 100 euros.





Enfin, la prime exceptionnelle défiscalisée, applicable depuis décembre dernier, pourra être versée jusqu'au 31 mars par les entreprises. D'un montant maximal de 1 000 euros, elle ne pourra pas concerner les salariés gagnant plus de trois fois le Smic.

Prélèvement à la source

Le prélèvement à la source (PAS) est entré en vigueur en ce début d'année. L'impôt sur le revenu sera prélevé directement sur le salaire et son montant sera mentionné sur la fiche de paie. Si les revenus augmentent en 2019, un reliquat d'impôt sera prélevé fin 2020.

LFSS 2019

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2019 concrétise les premières dispositions de la réforme du reste à charge (RAC) zéro (ou « 100 % santé ») pour les lunettes, les prothèses dentaires et auditives.

Le texte modifie la liste des produits de santé remboursables et les bases de remboursements par l'Assurance maladie et impactera le cahier des charges des contrats responsables. Seront concernées les offres collectives souscrites ou renouvelées à partir du 1^{er} janvier 2020. Dès avril 2019, des plafonds sur les couronnes dentaires et les bridges entreront en vigueur et le RAC sur les audioprothèses du panier de soins « 100 % santé » diminuera de 200 euros. La LFSS prévoit la fusion de la Couverture

Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) et de l'Aide à la Complémentaire Santé (ACS) pour créer une « CMU-C contributive », à compter du 1^{er} novembre 2019. Au-delà d'un certain niveau de revenu (991 euros par mois), les bénéficiaires devront s'acquitter d'une participation financière en fonction de leur âge (maximum 1 euro par jour pour un retraité).

Parmi les autres dispositions à retenir, les travailleuses indépendantes et les cheffes d'entreprises auront droit à un congé maternité aussi long que celui des salariées, soit 16 semaines au maximum. En outre, l'obligation préalable d'avoir été en arrêt maladie est supprimée pour bénéficier d'un temps partiel thérapeutique.

Concernant plus particulièrement l'entreprise, le Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) est transformé en baisse de cotisations sociales patronales sur les rémunérations inférieures à 2,5 Smic.

Agirc-Arrco

Les régimes complémentaires de retraites des cadres et des salariés non-cadres ont fusionné le 1^{er} janvier dernier au sein du régime unifié Agirc-Arrco.

Les cotisations des cadres et des non-cadres ne sont plus différenciées : les taux dépendent désormais du revenu et non plus du statut. En outre, le taux d'appel augmente de 2 points passant de 125 % à 127 %, avec à la clé une augmentation des cotisations pour la quasi-totalité des salariés. A noter que seules les cotisations prélevées pour l'Apec conservent la distinction entre cadres et non-cadres.

Compte formation

Le compte formation ne sera plus alimenté en heures mais en euros. Les heures déjà cumulées ont été converties automatiquement à raison de 15 euros chacune.

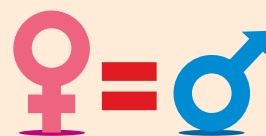
3377 €

Montant mensuel du Plafond de la Sécurité sociale en 2019.

Question réponse

Égalité salariale entre les femmes et les hommes : quelles sont les nouvelles règles ?

À poste de travail équivalent, une femme gagne en moyenne 9 % de moins qu'un homme, selon les chiffres du ministère du Travail. Pour réduire cet écart, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 pose une obligation de résultat dès le 1^{er} janvier 2019.



À partir de cette date, les entreprises de plus de 250 salariés doivent prendre en compte l'objectif de suppression des différences de rémunération. Cette disposition s'appliquera en 2020 pour les PME de 50 à 250 salariés. L'employeur devra publier, chaque année, des indicateurs portant sur les écarts de salaires et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Les modalités et une méthodologie ont été définies par un décret du 8 janvier dernier.

En cas de résultats inférieurs à un certain niveau (lui aussi fixé par décret), la négociation sur l'égalité professionnelle devra porter sur la mise en place de dispositions correctrices et éventuellement sur la programmation annuelle ou pluriannuelle de compensations financières ou de rattrapage salarial.

Faute d'accord, l'employeur pourra fixer lui-même ces mesures après consultation du comité social et économique.

L'entreprise disposera de trois ans pour se mettre en conformité. Au terme de cette période, une pénalité financière pourra être appliquée.

Entretien

Retour sur la couverture santé et prévoyance du chef d'entreprise avec **Thomas Strady**, responsable TNS/TPE à la CCMO.



Couverture du chef d'entreprise : "s'adapter aux besoins"

Quelles sont les différentes solutions de la CCMO concernant la couverture santé du chef d'entreprise ?

À la CCMO, nous proposons des gammes répondant à tous les statuts des chefs d'entreprise, grâce à une multitude de garanties. Notre volonté est de pouvoir répondre aux divers besoins des adhérents et prospects en leur apportant les meilleures solutions.

Concernant le contenu des couvertures, la DDA (Directive sur la Distribution d'Assurance) renforce le devoir de conseil et nous impose de mieux prendre en compte les besoins. Nous proposons donc plusieurs niveaux de garanties.

Pour les artisans-commerçants, nous avons une gamme dédiée aux travailleurs non salariés (TNS), qui a reçu le Label d'Excellence de l'organisme Les Dossiers de l'épargne (voir p 4).

Pour les gérants majoritaires de SARL et d'EURL, les présidents salariés de SAS ou de SA, nous disposons d'une gamme identique aux contrats entreprise.

Ce cadre leur permet d'être couverts par les mêmes garanties que celles de leurs salariés ou éventuellement d'opter pour un niveau différent.

Quels sont les avantages sociaux et fiscaux attachés à ces différents contrats ?

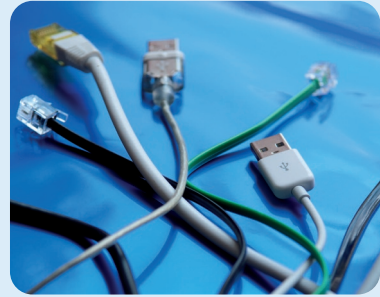
Les présidents de SAS ou de SA couverts dans le cadre de contrats collectifs bénéficient des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces contrats. Leur participation est déductible du bénéfice imposable et exonérée de charges sociales dans la limite des plafonds autorisés.

Les gérants majoritaires de SARL ou d'EURL et les travailleurs indépendants (à l'exception des auto-entrepreneurs) peuvent, quant à eux, profiter des avantages de la Loi Madelin. Elle permet de déduire une partie des cotisations (dans la limite d'un plafond) de leur revenu imposable.

La CCMO propose-t-elle une couverture en prévoyance pour les chefs d'entreprise ?

Les risques liés à la prévoyance sont très importants pour le chef d'entreprise et nous nous devons d'y répondre. C'est pourquoi nous avons noué des partenariats permettant de proposer des garanties pour les gérants et les travailleurs indépendants, également déductibles avec la Loi Madelin. L'idée est véritablement d'avoir un « package » santé et prévoyance permettant une couverture complète.

Juridique



RGPD : quel premier bilan ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Les organismes doivent désormais assurer une protection optimale des données et être en mesure de la démontrer *a posteriori* en documentant leur conformité.

La CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) a présenté un bilan, après six mois d'application, fin novembre dernier. Premier enseignement, « *l'appropriation se poursuit* » du côté des professionnels.

Ainsi, 32 000 organismes ont désigné un Délégué à la Protection des Données. Quelque 1000 notifications de violations ont été reçues, soit environ 7 par jour depuis l'entrée en vigueur du Règlement européen.

La Commission enregistre également une « *hausse significative* » des contacts avec les publics : 178 000 appels depuis janvier 2018 et 246 000 consultations des foires aux questions en ligne (contre 178 000 en 2017). Son site internet a enregistré 7 millions de visite (contre 4,4 millions en 2017). L'outil PIA (Privacy Impact Assessment) permettant de réaliser une analyse d'impact sur la protection des données, a été téléchargé 130 000 fois.

Chez les particuliers, l'autorité administrative relève une « *sensibilité en nette augmentation* ». Elle a reçu 9 700 plaintes entre janvier et novembre 2018 (soit 34 % de plus qu'en 2017), dont 6 000 après le 25 mai.



ZOOM

CCMO Mutuelle partenaire du Courrier Picard.

Le 18 décembre dernier, la CCMO était partenaire du Courrier Picard pour son événement **"Les Étoiles picardes"**. Le Directeur général de la mutuelle a remis le trophée au lauréat de la catégorie "élu local".



"Les Étoiles picardes" récompensent les picards (sportifs, anonymes, entrepreneurs, élus) ayant marqué l'actualité 2018.

L'événement est organisé par le Courrier Picard, un organe de presse régional.

En tant que mutuelle santé locale implantée en Picardie, la CCMO a souhaité s'y associer. La mutuelle soutenait la catégorie "élus locaux".

Mardi 18 décembre, le Directeur général a remis le prix au lauréat. Jean-Michel Bouchy, maire de Naours dans la Somme, a été récompensé pour son implication lors des coulées de boue qui ont touché son village en mai 2018. Le maire a œuvré au quotidien pour organiser la solidarité dans sa commune et porter secours à ses administrés.

Décryptage

Près d'un salarié sur quatre renonce à un arrêt maladie.

En 2018, 34 % des salariés ont été absents au moins un jour pour maladie, d'après le baromètre établi par une institution de prévoyance. Parmi ces arrêts de travail, 40 % sont inférieurs à trois jours. Ils concernent principalement les trentenaires et sont liés à des maladies ordinaires (grippe, gastro-entérite,...). Seule une minorité

d'arrêts (14 %) dépasse un mois. Les raisons personnelles et l'environnement de travail apparaissent fréquemment évoqués. De même, les seniors sont plus touchés (42%).

Autre enseignement de cette étude, les salariés sont plus nombreux à ne pas utiliser leur arrêt maladie.

L'année dernière, 23 % ont fait ce choix, contre 16 % en 2016. Dans le détail, 8 % des arrêts ont été pris mais pas en totalité et 15 % n'ont pas du tout été suivis. Cette dernière situation concerne surtout les dirigeants salariés (48 %) et les cadres (22 %), ainsi que les secteurs de l'hôtellerie-restauration (30 %) et du commerce (19 %).



Les salariés en télétravail renoncent aussi plus souvent à leur arrêt maladie.

Côté dirigeants, 69 % estiment que l'absentéisme remet en cause leurs pratiques managériales et 64 % souhaitent davantage de contrôles sur les arrêts maladie, en particulier via l'instauration d'une contre-visite.

Suite à l'augmentation des arrêts de travail, le Premier ministre, Edouard Philippe, a lancé une mission chargée d'établir un diagnostic et de proposer des solutions. Son rapport était attendu pour fin 2018.

16%

des internautes européens ont vu leurs tâches professionnelles changer du fait de nouveaux logiciels ou équipements informatisés. Source : Eurostat

La CCMO reçoit le Label d'Excellence pour sa gamme dédiée aux TNS.

● Déjà labellisée en 2018 pour la qualité de ses prestations et son positionnement tarifaire compétitif, l'offre santé CCMO Mutuelle dédiée aux professionnels indépendants (TNS), la gamme des Aromatiques, a de nouveau obtenu un Label d'Excellence pour 2019.

Gage de qualité émanant d'un organisme indépendant des banques et compagnies d'assurance, le Label d'Excellence est décerné aux meilleurs contrats du marché par les experts de l'organisme Les Dossiers de l'Épargne.



Les emplois francs encore testés pendant un an.

● Une nouvelle expérimentation portant sur les « emplois francs » a démarré le 1^{er} avril dernier et se poursuivra jusqu'au 31 décembre 2019. Ce dispositif permet aux employeurs privés recrutant des demandeurs d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la ville (QPV) de percevoir une aide financière. Le contrat de travail doit être un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI.

Cette phase d'essai est limitée à certains territoires, notamment les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise, le Grand Paris Sud Seine Essonne ou encore la Seine-Saint-Denis. Objectif : étendre le processus en 2020.