

Entretien

Arnaud Poix, Directeur Commercial Adjoint de la CCMO.

Juridique

Heures supplémentaires et congés payés.

En bref

Mise en conformité des contrats.

6, avenue du Beauvaisis, PAE du Haut-Villé
CS 50993 60014 - Beauvais cedex. www.ccmo.fr
Tel. : 03 44 06 90 00 - Mutuelle régie par le livre II
du Code de la Mutualité - N°780508073.



Édito



Marc Raymond
Directeur général

La période que nous connaissons est particulièrement instable. Les évolutions apportées jusqu'au dernier moment à la loi de financement de la sécurité sociale ne facilitent pas la vie et la prise de décision des organismes complémentaires et par ricochet celles des entreprises. Le débat parlementaire autour du projet de loi de renforcement des dispositifs de lutte contre la fraude en est un autre exemple. Là où nous devrions davantage réunir et agir ensemble, les vieux réflexes de rejet des acteurs privés ont repris le pas. Et ce, bien qu'une action commune coordonnée avec l'Assurance Maladie bénéficierait davantage à l'ensemble des acteurs de la protection sociale.

N'en déplaise à certains parlementaires, leur défiance vis-à-vis d'organismes mutualistes comme le nôtre n'est ni pertinente ni constructive. Elle n'est pas non plus à la hauteur des enjeux de responsabilités qui devraient nous habiter collectivement. Il en va de même sur les transferts de prise en charge hospitalière, arbitrés il y a peu, qui répondent davantage à des calculs comptables court-termistes qu'à une action réfléchie et concertée en vue de soutenir l'activité de nos établissements de santé.

Malgré ce contexte, la CCMO continue d'avancer à vos côtés. Que ce soit au travers de nos actions d'accompagnement, ou de nos actions de prévention, nous agissons en faveur du renforcement du capital santé de vos collaborateurs. Car répondre à vos attentes et à leurs besoins, c'est notre engagement en tant qu'acteur citoyen.

Dossier



Accompagnement à la retraite des salariés : un enjeu RH essentiel

Le départ à la retraite est un tournant essentiel dans la vie de chaque individu et bien évidemment dans la vie professionnelle, dans lequel l'entreprise a un rôle important à jouer pour accompagner cette étape de vie.

Selon un sondage réalisé par Opinionway pour le groupe SD work, neuf seniors sur dix souhaiteraient que leur employeur joue un rôle plus actif dans la préparation de leur départ à la retraite. Bien plus qu'un sujet individuel, la retraite apparaît comme un enjeu managérial majeur. En 2025, l'âge moyen de départ au régime général atteignait 63,7 ans. Avec l'allongement des carrières professionnelles, l'accompagnement des collaborateurs devient un levier managérial majeur que les entreprises intègrent de plus en plus souvent dans le volet « seniors » de leurs politiques

RH. Cette démarche renforce par ailleurs la marque employeur, témoignant d'une attention aux besoins des collaborateurs de tous les âges.

Un des objectifs est de maintenir l'engagement et la motivation des seniors, en les aidant à se projeter dans cette nouvelle étape de leur vie. Pour l'employeur, anticiper permet aussi d'identifier les savoir-faire qui manqueront après un départ. Il pourra ainsi assurer leur transmission dans de bonnes conditions. Ce sujet s'impose comme un élément central de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).



» Obligation de négocier

Sans se substituer aux organismes de retraite ou aux assureurs, les entreprises peuvent notamment informer leurs collaborateurs, par exemple en organisant des réunions. La loi du 24 octobre 2025 leur a aussi imposé de nouvelles obligations. Les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés doivent désormais négocier sur l'emploi et le travail des seniors (notamment sur le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrières). Faute de négociation, ou de plan d'action annuel à défaut d'accord, des malus sur les cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage sont prévus. La fin de carrière fait par ailleurs l'objet d'un entretien dans les deux ans précédant les 60 ans du salarié. Cet échange doit notamment revenir sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de celui-ci, comme la retraite progressive, ouverte à partir de 60 ans (à condition d'avoir validé au moins 150 trimestres).

Le salarié ayant atteint l'âge lui permettant de liquider sa pension de vieillesse a la possibilité de quitter l'entreprise, mais il ne peut pas être contraint de le faire. Dès 67 ans, l'employeur peut proposer un départ, mais la mise à la retraite d'office n'est possible qu'à partir de 70 ans. De plus, l'employeur doit proposer des actions de sensibilisation aux risques cardio-vasculaire et aux gestes qui sauvent, avant que le collaborateur ne quitte l'entreprise.



À son départ, le salarié percevra une indemnité (de 1/2 mois du salaire de référence à 2 mois en fonction de l'ancienneté en cas de départ volontaire) et devra recevoir un certain nombre de documents (certificat de travail, dernier bulletin de paie, etc.).

Perte de pouvoir d'achat et couverture santé

La perte de pouvoir d'achat après le passage à la retraite s'avère souvent sous-estimée. Selon le conseil d'orientation des retraites (COR), le revenu disponible des ménages retraités s'élève à 2 755 € mensuels en moyenne, contre 4 071 € pour celui des actifs. En outre, le taux de remplacement brut (c'est-à-dire la pension rapportée au dernier salaire) atteint 70%. Il est donc important que l'employeur puisse assumer un rôle d'information et de sensibilisation essentiel, sur ces sujets ainsi que sur les sujets de protection sociale. La CCMO se tient à votre disponibilité pour vous faciliter ces actions et pour apporter toute aide utile à votre entreprise et vos salariés sur cette thématique.

Concernant la complémentaire santé, l'impact du changement de statut sur la couverture santé s'impose comme un point clé du départ à la retraite. Le salarié passe d'un contrat collectif, en partie financé par l'entreprise et négocié à des conditions mutualisées, à un contrat individuel, entièrement à sa charge et ce, alors que les dépenses de santé augmentent avec l'âge. Le dispositif Loi Evin, souvent méconnu, permet le maintien des garanties du contrat d'entreprise mais à un coût plus élevé. Un plafonnement progressif par rapport au tarif des actifs est échelonné sur trois ans jusqu'à une augmentation maximale de 50%. Une autre option consiste à souscrire une couverture individuelle spécifiquement adaptée aux retraités, qui peut parfois être plus avantageuse. Nos conseillers se tiennent à votre disposition pour orienter les salariés concernés et les entreprises sur les meilleures solutions en fonction de la situation de chaque salarié/retraité et de chaque entreprise.

→ Question réponse ←



En quoi consiste le congé supplémentaire de naissance ?

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance sera accessible à partir du 1^{er} juillet prochain à tous les parents.

Chacun d'entre eux pourra ajouter une période d'un ou deux mois indemnisés aux congés existants : maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption. Ce nouveau dispositif sera fractionnable en deux périodes d'un mois. L'ensemble des assurés actifs pourront en bénéficier, sous réserve de respecter les conditions d'ouverture des droits. Concernant les salariés, l'indemnisation s'élèvera à 70 % du salaire le premier mois, puis à 60 % pour le deuxième.

Pour les parents d'enfants nés, ou ayant rejoint le foyer en cas d'adoption, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, le congé supplémentaire pourra exceptionnellement être mobilisé jusqu'au 31 mars 2027. Puis à partir du 1^{er} juillet 2026, les pères et mères disposeront de neuf mois pour prendre ce congé, à compter de l'arrivée de l'enfant.

L'accord de l'employeur n'est pas requis. Il devra toutefois être informé dans un délai d'un mois, réduit à 15 jours lorsque le congé prend la suite immédiate du congé de paternité ou d'adoption.

Entretien

Étape décisive de la vie, le départ à la retraite soulève de nombreuses questions pour les salariés comme pour les entreprises. Pour accompagner cette transition et garantir la continuité de la protection sociale, CCMO Mutuelle a développé un dispositif spécifique. Explications avec Arnaud Poix, Directeur Commercial Adjoint.

Juridique

Les congés pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires



“ L’importance d’anticiper le départ à la retraite pour sécuriser les fins de carrière ”

Pourquoi CCMO Mutuelle a-t-elle lancé un service d’accompagnement au départ à la retraite des salariés ?

Avec l’allongement des carrières et l’évolution des dispositifs de protection sociale, la transition vers la retraite peut être complexe. Les démarches administratives, le maintien de la couverture santé et l’anticipation des nouveaux besoins peuvent rapidement devenir sources d’inquiétude. Face à ce constat, CCMO Mutuelle a structuré un accompagnement dédié, intégré aux contrats collectifs, pour faciliter cette étape et offrir des repères clairs aux salariés tout en sécurisant les obligations de l’entreprise.



Arnaud Poix, Directeur Commercial Adjoint de la CCMO.

Que recouvre-t-il concrètement ?

Le dispositif est proactif : les futurs retraités sont contactés pour faire le point sur leur situation et découvrir les solutions adaptées en matière de protection santé. Ces échanges expliquent le maintien des garanties, anticipent les évolutions de couverture et orientent vers les contrats les plus pertinents. L’objectif est d’éviter toute rupture de protection et de simplifier des démarches souvent perçues comme complexes.

Quels outils ou services sont proposés pour préparer le départ en retraite ?

Au-delà de l’accompagnement individuel, CCMO Mutuelle met à disposition un guide pratique, des contenus pédagogiques et des temps d’échange pour mieux comprendre les implications du changement de statut. Pour les entreprises, ces outils apportent un appui concret dans la gestion des fins de carrière et renforcent une démarche

globale d’attention aux salariés.

Outre le dispositif Loi Evin, quelles sont les autres solutions offertes par la CCMO en termes de couverture pour les retraités ?

En complément de la Loi Evin qui permet de conserver la couverture collective sous conditions, CCMO Mutuelle propose des offres individuelles pour les seniors, comme la gamme Zeni’OR. Ces formules tiennent compte de l’évolution des besoins après 60 ans, notamment pour l’hospitalisation, l’optique ou le dentaire, et incluent des services d’assistance assurant ainsi une continuité de protection claire et adaptée au départ à la retraite.

➡ Pour soutenir les dirigeants et les services ressources humaines dans l’accompagnement de leurs équipes, la CCMO est à leur disposition pour les conseiller et met à disposition un kit de communication prêt à l’emploi, incluant affiches et guide retraite. Téléchargeable directement sur www.ccmo.fr, il permet d’informer et de préparer sereinement les salariés à cette étape clé.

Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d’heures supplémentaires même s’il n’a pas réalisé 35 heures de travail effectif, en raison de la prise de congés payés.

C’est ce qu’a considéré la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 10 septembre 2025. Dans un deuxième arrêt rendu le 7 janvier 2026, ce principe a été étendu à une période de travail plus longue.

Dans cette affaire, un salarié dont le temps de travail est calculé sur deux semaines souhaitait obtenir le paiement d’heures supplémentaires. La cour d’appel a rejeté sa requête au motif qu’il avait été partiellement en congé pendant cette période.

La Cour de cassation a, quant à elle, donné raison au salarié, confirmant sa jurisprudence antérieure. Se référant au droit de l’Union européenne, elle estime que le salarié ne doit pas être dissuadé de prendre des jours de congés payés. Or, un calcul des heures supplémentaires n’intégrant pas les jours de congé payé fait perdre un avantage financier et peut donc décourager le salarié d’exercer son droit au repos. Ce dernier doit donc percevoir les majorations pour les heures supplémentaires qu’il aurait reçues si la totalité des heures de travail avait été effectuée.

PRENEZ SOIN DE VOUS TOUTE L'ANNÉE



Prendre soin de sa santé, c'est aussi prendre le temps de s'informer et d'adopter de bons réflexes au quotidien. Tout au long de l'année, CCMO Mutuelle propose des actions de prévention pour mieux comprendre son corps et préserver son capital santé.

Animés par des experts, des webinaires abordent des sujets concrets, proches des préoccupations de vos collaborateurs. Gratuits et accessibles à tous, ils peuvent être suivis facilement.

➡ Diffusez ce QR code pour visualiser le programme complet et accéder aux inscriptions. Elles sont également disponibles sur ccmo.fr.



➡ À vos agendas :

- **14 avril** - Sport sur ordonnance et maladies chroniques : et si c'était fait pour moi ?
- **27 avril** - Bien vieillir après 50 ans : nutrition, activité physique et autonomie
- **Mai** - Cancers féminins : dépistage, facteurs de risque et prévention
- **23 juin** : Sédentarité : comprendre ses effets et agir simplement

ET SI LA PRÉVENTION PASSAIT AUSSI PAR LA FORMATION ?

Repérer, comprendre, agir : deux formations pour mieux accompagner les salariés en difficulté.

Aujourd'hui, les entreprises doivent **préserver durablement la santé et l'engagement de leurs collaborateurs**. Pourtant, de nombreuses difficultés restent invisibles au travail : troubles psychiques, maladies chroniques, troubles cognitifs ou fatigue intense. Certaines situations sont difficiles à identifier car elles ne se voient pas. C'est notamment le cas du **handicap invisible**. Une formation dédiée permet de mieux repérer les signaux



faibles, d'adapter les pratiques managériales et de favoriser un environnement de travail plus inclusif.

La santé mentale constitue également un enjeu majeur pour les services RH. Stress chronique, épuisement professionnel ou burn-out peuvent passer inaperçus. La formation Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) apporte des repères concrets pour réagir face à un collaborateur en détresse, engager le dialogue et orienter vers les ressources adaptées.

Proposées par CCMO Mutuelle, ces formations contribuent à prévenir les risques psychosociaux, réduire l'absentéisme et renforcer la qualité de vie au travail.

➡ Pour inscrire un collaborateur, il suffit de compléter le formulaire dédié.



CCMO MUTUELLE MET EN CONFORMITÉ SES CONTRATS SUR LES PROTHÈSES CAPILLAIRES ET FAUTEUILS ROULANTS



Le champ du contrat de complémentaire santé responsable a été élargi aux fauteuils roulants et prothèses capillaires, par le décret du 26 novembre 2025. Ces extensions sont respectivement entrées en vigueur le 1^{er} décembre 2025 et le 1^{er} janvier 2026.

Les contributions patronales finançant ces contrats doivent respecter ce nouveau cadre pour bénéficier

du régime social de faveur qui leur est applicable, de même pour les contributions salariales concernant l'avantage fiscal. La Direction de la Sécurité sociale a demandé à l'Urssaf une période de tolérance jusqu'au 31 décembre 2026. Toutefois, la CCMO a d'ores et déjà mis en conformité ses contrats avec ces nouvelles obligations.

QUELS SONT LES DROITS DES PROFESSIONNELS EN MATIÈRE DE NOTATION EN LIGNE ?



La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a récemment rappelé le cadre légal et les garanties pour protéger la réputation et les droits des professionnels évalués dans des annuaires en ligne.

Ces plateformes n'ont pas forcément besoin de l'accord des professionnels pour y faire figurer leurs informations, à condition que des garanties soient prévues pour protéger leurs droits. L'éditeur devra respecter les règles spécifiques du code de la consommation. Il a notamment l'obligation d'informer clairement sur les modalités de publication, de modération et de traitement des avis et de mettre en place d'une procédure de signalement.

Le professionnel conserve la possibilité de s'opposer à apparaître dans l'annuaire. Il peut également faire effacer certaines informations, comme les coordonnées personnelles ou des commentaires diffamatoires.

62%

des recruteurs ont déjà rejeté un candidat en raison de son profil sur les réseaux sociaux.

(Source : étude Indeed)