

Entretien

Charlie Daussy, rédacteur juridique à la CCMO.

Juridique

La facturation électronique arrive.

En bref

Une aide pour les travailleurs « grands rouleurs ».

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

Alors que la période estivale s'ouvre, nous ne pouvons qu'être concernés par l'impact du changement climatique sur le fonctionnement de nos entreprises ainsi que sur nos modes de vie. Les vagues de chaleur qui se sont abattues en mai et en juin dernier nous ont d'ailleurs rappelé que les enjeux autour de la santé environnementale sont appelés à occuper une place de plus en plus prépondérante dans les années à venir.

Et pourtant, qu'il s'agisse des démarches de QVCT, des stratégies RSE ou encore des actions de prévention menées en interne, les entreprises n'ont jamais autant investi dans la qualité de vie au travail et dans la prévention. Malgré cela, nous sommes collectivement amenés à repenser nos modes d'organisation et de fonctionnement afin de nous adapter à une réalité en constante évolution et parfois difficile à appréhender.

Face à des enjeux de santé qui évoluent rapidement, des acteurs mutualistes comme la CCMO continuent d'agir au plus près des territoires et de leurs adhérents. Le lancement de l'édition 2026 de notre Tour Essentiel s'inscrit dans cette dynamique avec l'ambition d'apporter des réponses concrètes sur des sujets de santé au cœur de vos préoccupations et de celles de vos collaborateurs.

Dossier



Lutte contre la fraude : vers des contrôles accrus et des obligations renforcées

La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été définitivement adoptée par le Sénat le 11 mai dernier.

Largement enrichie pendant les débats parlementaires, la loi « anti-fraude » compte une centaine de mesures. Une grande partie impacte directement les entreprises et leurs salariés, en particulier en matière de lutte contre le travail au noir. La création d'une nouvelle procédure de flagrance sociale permettra ainsi aux URSSAF de geler immédiatement les avoirs des entreprises soupçonnées. Le devoir de vigilance des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage à l'égard de leurs sous-traitants, est étendu à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. De même pour la solidarité financière qui en

découle, soit la possibilité pour l'Urssaf de demander au donneur d'ordre de payer tout ou partie des sommes dues (cotisations, impositions, pénalités, etc.) en cas d'infraction avérée. Les majorations de cotisations sociales sont par ailleurs alourdies (jusqu'à 60% dans les cas les plus graves). Enfin, toute condamnation pour travail illégal implique désormais l'obligation de rembourser les aides publiques perçues au cours du dernier exercice clos.

Les Urssaf disposeront de pouvoirs d'enquête élargis lors des contrôles. Les agents des organismes





» de recouvrement auront notamment la possibilité d'accéder aux locaux de l'entreprise et de contraindre l'employeur à leur présenter tout document nécessaire à leur mission.

Arrêts de travail et prévention

D'autres dispositions concernent les arrêts de travail et indemnités journalières. En cas de fraude avérée du salarié, l'employeur sera libéré des dispositions sur le maintien de salaire. « *En contrepartie* » du maintien de salaire, la loi consacre également la possibilité pour l'entreprise de faire procéder à une contre-visite médicale. Enfin, elle introduit une obligation d'information de l'organisme de prévoyance en cas de fraude détectée aux indemnités journalières. De son côté, le salarié, devra déclarer à sa caisse de Sécurité sociale l'adresse à laquelle il peut être contrôlé pendant son arrêt, en cas de changement de résidence pendant cette période.

Le texte donne un tour de vis supplémentaire sur les arrêts de travail prescrits lors d'une téléconsultation. Seul le premier renouvellement pourra être prolongé par ce biais. Certaines exceptions sont prévues notamment si la prorogation émane du médecin traitant, ou en cas d'impossibilité pour le patient de consulter physiquement un praticien (par exemple dans les déserts médicaux).

Le passeport de prévention est reconnu par la loi comme un outil permettant « *de faciliter le respect par les employeurs de leur obligation de formation* ». Il doit intégrer les attestations, certificats, certifications professionnelles et diplômes obtenus dans ce

cadre. Les sanctions administratives sont par ailleurs durcies en cas de manquement de l'employeur relatif au Compte professionnel de prévention (C2P).

Enfin, les salariés titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) auront désormais l'obligation de s'inscrire et de se présenter aux examens prévus par l'organisme certificateur en cas de mobilisation de cet outil, sous peine de devoir rembourser le coût de la formation.

Echange de données



La loi intègre également plusieurs mesures dans le champ de la santé. Elle facilite ainsi les échanges de données entre les complémentaires santé et l'Assurance Maladie afin de mieux détecter la fraude, en particulier dans le cadre du « 100% Santé » (pour l'optique, le dentaire et les audioprothèses). Concernant les professionnels de santé, les caisses primaires d'Assurance Maladie pourront à l'avenir cumuler les pénalités financières avec les sanctions conventionnelles en cas de fraude. Enfin, en matière de transport sanitaire, les entreprises du secteur et les taxis conventionnés devront d'ici le 1^{er} janvier 2027 équiper leurs voitures d'un logiciel de géolocalisation certifié et d'un système électronique de facturation intégré.

→ Question réponse ←



Canicule : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Travailler en période de canicule peut présenter des risques, comme la déshydratation ou le coup de chaleur. Pour y faire face, un décret du 27 mai 2025 impose certaines mesures de prévention. En cas de fortes températures, l'employeur doit mettre en place des procédés de travail « *ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre* ». Il est chargé de modifier l'aménagement des lieux et postes de travail. L'organisation doit aussi être adaptée, notamment les horaires et les temps de pause. L'employeur est également tenu d'utiliser des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire ou l'accumulation de chaleur dans les locaux (pare-soleil, ventilateurs, etc).

Le décret prévoit également une augmentation « *de l'eau potable fraîche mise à disposition* ». Les collaborateurs doivent être dotés d'équipements de travail appropriés permettant « *de maintenir une température corporelle stable* ». La fourniture d'équipements de protection individuelle est aussi prévue (comme des lunettes filtrantes). Enfin, les salariés doivent être informés et formés sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur ainsi que sur l'utilisation des différents équipements.

Entretien

Lorsqu'un salarié voit son contrat de travail suspendu, le maintien de la complémentaire santé peut soulever de nombreuses questions. Éclairage avec Charlie Daussy, rédacteur juridique à la CCMO.

Maintien de la complémentaire santé en cas de suspension du contrat de travail : êtes-vous en conformité ?

Pourquoi ce sujet mérite-t-il l'attention des employeurs ?

Le maintien de la complémentaire santé pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail est un point de vigilance pour les entreprises. Le respect des règles conditionne le bénéfice des exonérations sociales et fiscales liées aux contributions patronales. Une instruction de la Direction de la Sécurité sociale de 2021 précise les situations dans lesquelles la couverture doit être maintenue.

L'obligation s'applique à l'ensemble des régimes collectifs de protection sociale mis en place dans l'entreprise : frais de santé, prévoyance et retraite supplémentaire. L'enjeu est double : garantir la continuité de la protection des salariés tout en préservant la conformité du régime.

Dans quelles situations le maintien est-il obligatoire ?

La couverture doit être maintenue dès que le salarié continue à percevoir une rémunération ou un revenu de remplacement financé, au moins en partie, par l'employeur. C'est notamment le cas lors d'un maintien de salaire, du versement d'indemnités complémentaires ou encore dans le cadre de l'activité partielle.

Le principal risque est la remise en cause du caractère collectif du régime. Cette situation peut entraîner la perte des avantages sociaux et fiscaux associés aux cotisations patronales. Les conséquences peuvent être significatives : un contrôle URSSAF peut déboucher sur un redressement parfois conséquent.

L'entreprise peut-elle aller au-delà de ses obligations ?

Oui. Elle peut notamment prendre en charge une part plus importante



Charlie Daussy, rédacteur juridique à la CCMO.

des cotisations pendant la suspension du contrat. Ces dispositions doivent toutefois être prévues dans l'acte fondateur du régime (accord collectif, décision unilatérale ou référendum).

Existe-t-il des cas où les garanties peuvent être suspendues ?

Certains congés (comme le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise ou le congé parental d'éducation), peuvent entraîner la suspension des garanties. Dans ce cas, aucune cotisation n'est due et les dépenses de santé ne sont plus prises en charge.

Les employeurs doivent vérifier régulièrement la conformité de leurs régimes de protection sociale. Une attention particulière doit être portée aux dispositions de la convention collective, aux actes fondateurs et aux contrats d'assurance. L'employeur peut également proposer aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé de bénéficier du maintien de leur couverture à condition de financer l'intégralité de la cotisation, y compris la part patronale.

Juridique

La facturation électronique entre en vigueur



Le passage obligatoire à la facturation électronique interviendra à compter du 1^{er} septembre 2026 pour les premières entreprises concernées.

À partir de cette date, toutes les administrations publiques, les grandes entreprises et de taille intermédiaire devront émettre des factures au format électronique et transmettre leurs données de transaction à l'administration. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, auront également l'obligation de recevoir les factures sous forme électronique. Chaque structure devra par ailleurs désigner sa plateforme, parmi celles agréées par l'Etat, pour émettre et recevoir ses factures électroniques ou déclarer ses données.

Un an plus tard, soit le 1^{er} septembre 2027, les moyennes, petites et très petites entreprises devront à leur tour émettre leurs factures au format électronique et transmettre leurs données de transaction à l'administration.

Cette réforme majeure concerne l'ensemble des entreprises, y compris les indépendants, professions libérales et micro-entrepreneurs. Présentée comme un outil de simplification, elle doit permettre en une seule opération d'envoyer une facture à un client, d'alimenter sa comptabilité et de transmettre à l'administration les données attendues par celle-ci.

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : FORMER POUR MIEUX AGIR



La santé mentale s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur pour les entreprises. Absentéisme, désengagement, difficultés relationnelles ou épuisement professionnel : les troubles psychiques peuvent avoir des répercussions importantes sur les collaborateurs comme sur l'organisation de l'entreprise.

Pour la deuxième année consécutive, la santé mentale a été désignée Grande Cause Nationale, soulignant l'importance de renforcer les actions de prévention et d'accompagnement. Afin d'aider les entreprises à agir concrètement, CCMO Mutuelle propose à ses entreprises adhérentes une formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), entièrement financée.

Dispensée sur deux jours, cette formation permet aux participants d'acquérir les connaissances et les réflexes nécessaires pour repérer les premiers signes de souffrance psychique, adopter une posture adaptée face à une personne en difficulté et l'orienter vers les personnes compétentes. Un dispositif qui contribue à renforcer la qualité de vie au travail, à favoriser un climat de confiance et à développer une culture de prévention au sein de l'entreprise. Deux sessions de formation dédiées à la santé mentale sont programmées en présentiel dans les locaux de la CCMO.

- À Beauvais : les 12 et 13 octobre
- À Amiens : les 26 et 27 octobre

➡ **Les inscriptions sont ouvertes dans la limite des places disponibles.**



Partagez à vos collaborateurs ou scannez le QR Code ci-dessous :

Beauvais



Amiens



LE TOUR ESSENTIEL CHANGE DE CAP ET S'INTÉRESSE AU MAL DE DOS !

Du 22 septembre au 1^{er} octobre 2026, le bus prévention santé de CCMO Mutuelle fera étape dans 8 villes des Hauts-de-France pour sensibiliser aux douleurs dorsales et aux bonnes pratiques pour les prévenir. À son bord, un professionnel de santé prodiguera gratuitement des conseils personnalisés et des ateliers pratiques. Les visiteurs pourront ainsi découvrir les bons gestes à adopter au quotidien, s'informer grâce aux brochures santé et profiter de fauteuils massants.

Des animations ludiques et des quiz permettront de tester ses connaissances sur la santé du dos et de remporter des cadeaux. Les participants pourront également profiter de fauteuils massants pour un moment de détente et découvrir le Poscan, un appareil d'analyse de posture permettant d'identifier d'éventuels déséquilibres posturaux.

➡ **Enfin, des conseils, des exercices pratiques et un dossier santé complet**



seront accessibles sur ccmo.fr.

Dates des étapes du Tour Essentiel 2026 :

Mardi 22 Septembre : Beauvais
Mer 23 Septembre : Creil
Jeudi 24 Septembre : Compiègne
Vend 25 Septembre : Saint Quentin
Samedi 26 Septembre : Amiens
Mardi 29 Septembre : Abbeville
Mer 30 Septembre : Boulogne sur mer
Jeudi 1^{er} Octobre : Dunkerque

UN SIMULATEUR POUR CONNAÎTRE SES OBLIGATIONS SOCIALES

Bien connaître toutes ses obligations en matière de droit du travail, dialogue social ou encore prélèvements sociaux n'est pas toujours simple pour les employeurs. Afin de les aider à les identifier, le ministère de l'Economie lance un simulateur en ligne. Dans celui-ci, l'employeur doit simplement renseigner ses effectifs actuels. En trois minutes, l'outil lui fournit un récapitulatif complet ainsi que les liens vers les sites institutionnels et guides pratiques permettant de l'accompagner dans ses démarches. En cas de prévisions d'embauche, il obtiendra, après avoir indiqué le nombre de salariés envisagés, un aperçu des nouvelles obligations sociales auxquelles l'entreprise pourra être soumise.

➡ **Simulateur disponible sur le site www.service-public.gouv.fr**



96%

des entreprises plébiscitent la réactivité du service relation adhérent de la CCMO lors d'un appel téléphonique.

(Source : Baromètre de satisfaction client réalisé par le Cabinet d'étude indépendant INIT)