

Entretien

Laëtitia Bertrand, chargée de prévention et services santé à la CCMO.

Juridique

Arrêts de travail : ce qui a changé depuis le 1^{er} septembre.

En bref

Quelles sont les modalités du contrôle Urssaf ?

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

Cette rentrée s'annonce délicate à l'aune de la présentation de la dernière feuille de route budgétaire de ce quinquennat. Dans ce contexte, la situation des comptes de la Sécurité sociale reste alarmante avec, en tête de proue, ceux de l'Assurance Maladie.

Si la recherche d'économies pour contenir la progression des dépenses de santé répond à un enjeu bien réel et largement partagé, elle doit toutefois s'inscrire dans une approche globale et durable, attentive à l'équilibre entre les différents acteurs du système de santé.

Alors que les efforts devraient porter prioritairement sur le renforcement de la prévention, l'efficacité des soins et la lutte contre les actes frauduleux, l'exécutif privilégie, dans une logique court-termiste, une voie autre, celle des transferts de charges et des hausses de taxe. Ainsi, les décrets publiés fin août, prévoient de nouveaux transferts de charges vers les organismes complémentaires pour un montant inégalé estimé à 1,5 Md €. Ils viennent s'ajouter à des mesures fiscales déjà défavorables aux mutuelles, dont l'augmentation de 2,05 % de la taxe sur les cotisations santé applicable dès 2026. Ces choix opérés dans le financement de notre système de santé auront nécessairement des conséquences pour l'ensemble de ses acteurs et, in fine, pour les adhérents. Une situation que nous déplorons car elle met, à terme, en péril la qualité de la couverture santé des collaborateurs des entreprises et plus largement de l'ensemble des adhérents que nous protégeons.

Dossier



Conciliation vie professionnelle et vie familiale : un défi pour les employeurs

Alors que le congé supplémentaire de naissance vient d'entrer en vigueur, la parentalité s'impose de plus en plus comme un enjeu essentiel pour les entreprises.

Avancée majeure pour les familles, le congé supplémentaire de naissance pourrait virer au casse-tête pour les entreprises. Depuis le 1^{er} juillet dernier, ce dispositif permet aux parents d'enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2026 de passer un ou deux mois supplémentaires auprès de leur bébé. Il s'ajoute aux autres congés liés à la naissance ou à l'adoption : maternité (16 semaines), paternité et accueil de l'enfant (25 jours dont 4 obligatoires) et adoption (16 semaines). Ce nouveau congé peut être pris par chaque parent, de façon simultanée ou en alternance, dans les neuf mois suivant la naissance. Pendant cette période,

le contrat de travail est totalement suspendu. En revanche, les revenus sont partiellement maintenus grâce à une indemnisation versée par l'Assurance Maladie. Pour les salariés, elle correspond à 70% du salaire net de référence le premier mois puis à 60% le deuxième mois dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Impact sur l'organisation

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois, par exemple : un premier mois immédiatement après le congé de maternité ou paternité, puis un





second mois dans une période ultérieure en fonction des besoins. Cette souplesse implique toutefois une information précise auprès de l'employeur, même si ce dernier ne peut pas s'opposer à ce congé. Le collaborateur doit lui indiquer s'il souhaite ou non fractionner son congé, sa durée, ainsi que la ou les périodes concernées et dates de début. Ce délai de prévenance est d'un mois. Il reviendra à l'employeur de transmettre la demande à l'Assurance Maladie, via le portail net-entreprise.fr.

L'entreprise et les services de ressources humaines devront pouvoir organiser l'absence des salariés, anticiper leurs remplacements éventuels, revoir certaines procédures internes (par exemple en matière de paie) et adapter la charge de travail. Des difficultés pourraient en particulier concerner les postes à responsabilité, les secteurs en tension et les TPE. Un des enjeux porte aussi sur le retour au travail, une fois le congé achevé.



Par ailleurs, le salarié pourra ensuite prolonger le temps passé auprès de son enfant, jusqu'à ses 3 ans, avec le congé parental d'éducation. Au terme de celui-ci, il devra retrouver son précédent emploi ou un poste similaire avec une rémunération au moins équivalente. Le collaborateur a également droit à un entretien professionnel pour organiser son retour.

Enfants gravement malades

Récemment, la loi du 12 juin 2026 a permis d'améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap. La durée du congé rémunéré suite à l'annonce d'un handicap, d'un cancer ou

d'une pathologie chronique est ainsi portée à 10 jours ouvrables (contre 5 aujourd'hui). À ce congé d'annonce, vient s'ajouter le congé de présence parentale qui permet à un salarié de suspendre ou réduire son activité pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou victime d'un accident grave. Le délai de prévenance pour le prendre est porté de 15 à 10 jours. Le père ou la mère pourra enchaîner directement son congé d'annonce avec son congé de présence parentale. Un droit à l'aménagement d'horaires individualisés est également prévu lorsque l'état de santé de l'enfant rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Enfin, un licenciement ne pourra pas être prononcé dans les 10 semaines suivant un retour de congé pour présence parentale.



Au-delà de ces aspects légaux, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est parfois source de complexité pour les employeurs, mais constitue aussi un facteur d'attractivité et de fidélisation. Depuis ces dernières années, les entreprises sont plus nombreuses à intégrer un volet parentalité dans leur politique RH et à aller au-delà des exigences légales. Selon le dernier baromètre Ipsos-BVA réalisé pour Les Parents Zens (gestionnaire de crèches d'entreprises), 45 % des parents salariés ont déjà envisagé de changer d'employeur faute d'un soutien suffisant en matière de parentalité. En outre, plus de neuf sur dix ont modifié leur vie professionnelle après la naissance d'un enfant.

→ Question réponse ←

Que prévoit le nouveau Plan Santé au Travail ?



Le ministère du Travail a présenté, début juin dernier, son nouveau plan consacré à la santé au travail (PST) pour la période 2026-2030, élaboré en concertation avec les partenaires sociaux.

Cette feuille de route quinquennale s'articule autour de plusieurs priorités, notamment la prévention des accidents graves et mortels, la santé des femmes au travail, la prévention des risques liés au changement climatique, la réduction de l'absentéisme, et la santé mentale. Sur ce dernier point, elle prévoit en particulier d'améliorer l'accompagnement des TPE-PME, notamment en construisant une offre de prévention sur les risques psychosociaux.

Face à l'accélération des transformations du travail et à l'apparition de nouvelles crises (sanitaires, environnementales, etc.), un volet du PST est dédié au renforcement du système de veille, de signalement et de gestion. Il doit permettre de mieux anticiper les situations pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce plan sera décliné localement par les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) dans le cadre des Plans Régionaux Santé au Travail (PRST) pour intégrer les réalités socio-économiques de chaque territoire.

Entretien

Pourquoi la prévention est devenue essentielle dans les entreprises ?

Télétravail, sédentarité, vieillissement des équipes, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle... Les enjeux de santé au travail évoluent. Pour les dirigeants et les ressources humaines, la prévention ne se limite plus aux obligations réglementaires. Elle devient un levier d'engagement, d'attractivité et de performance. Éclairage avec **Laëtitia Bertrand**, chargée de prévention et services santé à la CCMO.

La prévention est souvent perçue comme une obligation. Pourquoi est-elle aujourd'hui un véritable enjeu stratégique pour les entreprises ?

Pendant longtemps, la prévention s'est principalement résumée au respect de la réglementation. Aujourd'hui, les entreprises font face à de nouveaux défis : évolution des modes de travail, vieillissement de la population active, troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux.

Agir en amont permet de préserver la santé des collaborateurs, mais aussi de limiter les effets de l'absentéisme, de réduire le turnover et de renforcer la marque employeur. La prévention constitue donc un levier de fidélisation, de recrutement et de performance durable.

Les attentes des salariés ont beaucoup évolué ces dernières années. Comment les entreprises peuvent-elles adapter leurs actions de prévention à ces nouveaux besoins ?

La clé réside dans l'écoute et la co-construction. Il n'existe pas de solution universelle : chaque entreprise possède sa culture, ses contraintes et ses propres enjeux.

Pour être pertinente, une démarche de prévention doit partir des réalités du terrain et associer les collaborateurs. C'est ainsi qu'elle répondra aux besoins réels et pourra s'inscrire durablement dans le quotidien de l'entreprise.

Par où commencer lorsqu'une entreprise souhaite développer une démarche de prévention, même avec peu de moyens ?

La première étape consiste à réaliser un état des lieux : analyser l'absentéisme et le turnover, recenser les actions exis-



Laëtitia Bertrand,
Chargée de prévention et services santé à la CCMO.

tantes et interroger les équipes. Cette démarche permet d'identifier les priorités et d'avancer progressivement.

Les employeurs ne sont pas seuls. Les mutuelles et les acteurs de la santé au travail peuvent les accompagner. CCMO Mutuelle propose par exemple de réaliser gratuitement un diagnostic stratégique en santé au travail et de concevoir un plan d'actions.

Quel message souhaiteriez-vous adresser aux employeurs qui hésitent encore à investir dans la prévention ?

La prévention n'est plus une dépense mais un investissement durable. Prendre soin de la santé des collaborateurs, c'est renforcer l'attractivité de l'entreprise, fidéliser les équipes et préparer sereinement l'avenir. Attendre que les difficultés apparaissent peut coûter davantage sur le plan humain comme sur le plan économique.

➡ Vous souhaitez structurer votre démarche de prévention ?

Rapprochez-vous de votre conseiller CCMO Mutuelle par téléphone au 03 44 06 91 00 ou par email prevention@libraction.fr

Juridique



Arrêts de travail : ce qui a changé depuis le 1^{er} septembre

Le gouvernement souhaite réduire les absences professionnelles dans un contexte de forte progression des arrêts de travail. En effet, entre 2019 et 2024, le nombre d'arrêts indemnisés a augmenté de 10 % pour atteindre 9,1 millions. Les dépenses d'indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie s'élevaient à 17,9 Mds € l'année dernière. C'est dans ce contexte que les règles encadrant la durée des arrêts de travail évoluent.

Désormais, la durée est limitée à un mois lors de la prescription initiale et à deux mois en cas de prolongation. Les professionnels de santé concernés sont les médecins, les sages-femmes et les chirurgiens-dentistes.

Depuis le 1^{er} septembre, les plafonds sont «fixés à trente et un jours pour une première prescription et à soixante-deux jours pour une prolongation», précise un décret daté du 12 juin 2026.

L'arrêt de travail peut être reconduit au-delà de ce délai si l'état de santé du patient le nécessite. Les motifs devront par ailleurs être renseignés par les prescripteurs. Ils pourront également solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'Assurance Maladie pour certains renouvellements dépassant trois mois.

Un autre décret, également daté du 12 juin, fixe à quatre ans la durée maximale de versement des indemnités journalières dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2027.

MAL DE DOS AU TRAVAIL : FAIRE DE LA PRÉVENTION UN RÉFLEXE COLLECTIF !!



Du 22 septembre au 1^{er} octobre, le Tour Essentiel de CCMO Mutuelle a parcouru huit villes des Hauts-de-France pour sensibiliser le public à la prévention du mal de dos. Cette édition 2026 a mis l'accent sur la posture, les gestes du quotidien et l'identification d'éventuels déséquilibres grâce au Poscan, un outil d'analyse posturale.

En entreprise, les douleurs dorsales peuvent être liées à de nombreux facteurs : position assise prolongée, travail sur écran, gestes répétitifs, manutention ou encore manque de mouvement. Prévenir ces troubles passe notamment par une meilleure organisation des postes de travail, des temps de mobilisation réguliers et une sensibilisation aux bonnes postures.

Au-delà des conseils délivrés lors de la tournée, cette thématique invite les entreprises à inscrire la santé du dos dans une démarche plus large de qualité de vie et des conditions de travail.

Pour prolonger les conseils partagés lors du Tour Essentiel, CCMO Mutuelle met à disposition un dossier santé complet consacré au mal de dos.

➡ **Conseils pratiques, exercices et repères utiles sont accessibles en scannant le QR code ci-contre.**



LA CCMO REÇOIT LE LABEL D'EXCELLENCE* 2026 POUR SON OFFRE SANTÉ COLLECTIVE LET'S GO SANTÉ

Un jury d'experts en assurance a décerné le Label d'Excellence 2026*



à l'offre de santé collective Let's Go Santé.

Qu'est-ce que le Label d'Excellence ?

Le Label d'Excellence* est une distinction reconnue qui récompense les meilleurs contrats du marché. Chaque année, de nombreux acteurs de la protection sociale choisissent de faire évaluer leur offre de complémentaire santé collective selon cinq critères essentiels : les prestations, les tarifs, la qualité de service, la gestion du contrat et l'assistance.

À l'issue de cette évaluation, une note globale est attribuée et les offres les mieux notées obtiennent le Label d'Excellence*.

Pourquoi est-ce important ?

L'obtention du Label d'Excellence* constitue une reconnaissance de la qualité de l'offre de santé collective par un jury d'experts indépendants. Cette distinction positionne Let's Go Santé parmi les meilleures offres actuellement disponibles sur le marché.

Elle vient également conforter l'engagement de CCMO Mutuelle à proposer des solutions performantes, adaptées aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

*Label valable un an. Pour en savoir plus, consultez le site www.label-excellence.com

QUELLES SONT LES MODALITÉS DU CONTRÔLE URSSAF ?

En 2025, l'Urssaf a réalisé 48 000 contrôles « classiques » (ou contrôles « comptables d'assiette »). Objectif ? Vérifier l'exactitude des déclarations sociales des entreprises et leur conformité aux règles en vigueur. Sur les plus de 30 Mds € de cotisations vérifiées, 847 Ms € ont été régularisés, dont 667 Ms € redressés et 180 Ms € restitués aux entreprises. Les contrôles peuvent être sur place, c'est-à-dire dans les locaux de l'entreprise, ou sur pièces, à partir de documents.

Les contrôles sur place concernent toutes les entreprises et portent sur trois années civiles. Un avis, adressé au minimum 30 jours avant la date de visite de l'inspecteur, liste les documents à préparer. La structure contrôlée peut être assistée par son conseiller juridique ou son cabinet comptable.



Les contrôles sur pièces, quant à eux, visent les entreprises de moins de 11 salariés ainsi que les travailleurs indépendants. Ils s'effectuent dans les locaux de l'Urssaf.

Pour se préparer, le site Urssaf.fr comprend un certain nombre d'informations et de conseils pratiques, notamment une « charte du cotisant contrôlé ».

1/3

de l'augmentation de l'isolement et de la détresse psychologique serait due au télétravail.

(Source : étude publiée dans la revue Science du 4 juin 2026)