

Entretien

Franck Debuysier,
Responsable du Développement
Grands Comptes.

Juridique

Vidéosurveillance des
salariés, quelles sont les
règles ?

En bref

Le guichet unique
compétent pour toutes
les formalités.

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



Pol-Henri Minvielle
Directeur général

Les débuts d'année passent, et malheureusement, les gouvernements qui se succèdent ne se donnent guère la peine de trouver de nouveaux leviers d'économies, ou d'efficacité dans les dépenses, pour enrayer les dérapages de nos comptes sociaux. Hormis d'en demander toujours plus aux complémentaires santé, acteurs mutualistes en tête. L'équipe actuelle ne fait pas exception à la règle à l'image de ce cru 2025 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) passé au forceps il y a quelques semaines de cela.

Après avoir voulu, à l'automne dernier, nous faire porter un effort financier pour compenser le dégage-ment progressif de l'Assurance Maladie des remboursements des soins des patients, la copie rendue par le gouvernement Bayrou opte finalement par une augmentation de la taxe de solidarité additionnelle (TSA) à hauteur d'un milliard d'euros. Un geste « réflexe » profondément injuste. Ce qui est ici présenté comme un transfert de charge n'est en réalité, qu'une augmentation indirecte de la fiscalité sanitaire imposée à nos adhérents et donc, au sens large, à l'ensemble des assurés sociaux.

N'y avait-il pas matière à procéder d'une autre façon en mobilisant intelligemment, et collectivement, l'ensemble des acteurs responsables en charge du financement de notre protection sociale ? Du côté de CCMO Mutuelle nous le pensons et, nous imaginons que vous aussi.

Dossier



LFSS et loi de finances : les mesures essentielles pour les entreprises et leurs salariés

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) et la Loi de Finances pour 2025 ont été promulguées respectivement les 14 et 28 février.

Au terme d'un parcours parlementaire chaotique, la LFSS pour 2025 a été définitivement adoptée le 17 février dernier par le Sénat. Après la censure du gouvernement Barnier sur une première version, ce vote final a nécessité l'activation à plusieurs reprises de l'article 49-3 de la Constitution, soit l'engagement de la responsabilité du gouvernement sur le texte.

Pour l'année en cours, le déficit de la Sécurité sociale devrait s'élever à 22,1 Mds €. L'objectif national de dépenses d'Assurance maladie (Ondam) progresse, quant à lui, de 3,4%, pour atteindre près de 266 Mds €. Quelque 4,3 Mds € d'économies sont attendus, notamment grâce à un effort

supplémentaire sur les médicaments ou encore la poursuite de la lutte contre la fraude (notamment via le déploiement de l'application « carte Vitale sécurisée »).

Le gouvernement a en revanche renoncé à relever le ticket modérateur sur les consultations de médecins et de sages-femmes ainsi que sur le médicament, comme annoncé à l'automne 2024. Cette mesure aurait entraîné un transfert de charges de l'ordre de 900 Ms € pour les complémentaires santé. Mais après l'abandon de cette piste, l'exécutif a annoncé vouloir les mettre à contribution à hauteur de 1 Md €. Il envisage de relever la taxe de solidarité additionnelle (TSA), à

>>>



travers un autre texte dont les contours n'ont pas encore été précisés. D'autres transferts de charges sont prévus par la LFSS, notamment la baisse du plafond de remboursement des Indemnités Journalières versées par l'Assurance Maladie en cas d'arrêt de travail. Il passe désormais de 1,8 à 1,4 Smic. Toutefois, dans la plupart des cas, cette diminution sera compensée par l'intervention de l'employeur et/ou du contrat de prévoyance, dont le coût pourrait dès lors augmenter.

Refonte des allègements de cotisations patronales

Ce budget de la Sécurité sociale prévoit également une baisse des allègements de cotisations patronales sur les salaires de 1,6 Md €. Le maintien de la totalité des allègements au niveau du SMIC est prévu, le plafond du « bandeau maladie » est réduit de 2,5 Smic à 2,25 Smic, et le plafond du « bandeau famille » de 3,5 Smic à 3,3 Smic. En outre, la prime de partage de la valeur est intégrée dans l'assiette de la réduction et dans la formule de calcul du coefficient de réduction.

En termes de prévention, l'accent est mis sur la taxation comportementale, à travers une hausse de la fiscalité sur les boissons sucrées ainsi que sur les jeux en ligne.

En matière d'accès aux soins, la condition d'adressage par un médecin pour accéder à un psychologue dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy » est supprimée. La lutte contre les pénuries de médicaments est également renforcée, notamment en permettant le recours aux ordonnances

conditionnelles en cas de risque de rupture d'approvisionnement (le produit concerné étant alors délivré après la réalisation d'un test médical) ou la dispensation à l'unité. L'encadrement de la prescription à distance des arrêts de travail est renforcé. Ainsi, les plateformes dont le but principal est de fournir ce type de document sont interdites.

La prescription et le renouvellement par un médecin exerçant à l'étranger ne sont plus possibles. L'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle est améliorée, en prenant mieux en compte l'impact extra-professionnel de l'accident ou de la maladie.

Contribution sur les grandes entreprises et franchises de TVA

La loi de finances comprend également une série de mesures impactant les employeurs. Une contribution exceptionnelle sur les bénéficiaires des grandes entreprises (CEBGE) est instituée pour un an. Elle concernera les entités dont le chiffre d'affaires s'élève au moins à 1 Md € et sont redevables de l'impôt sur les sociétés.

Ce texte a également réformé le régime de franchise de TVA en créant un plafond unique à 25 000 € de chiffre d'affaires. La mise en œuvre, prévue initialement au 1^{er} mars, a été reportée au mois de juin. Et après consultation des parties prenantes, des adaptations sont attendues. Enfin, l'incitation pour les employeurs de prendre en charge à 75% les frais de transports publics de leurs salariés est reconduite jusqu'à fin 2025.

→ Question réponse ←

Apprentissage, qu'est-ce qui change en 2025 ?



La LFSS et la Loi de Finances pour 2025 ont entraîné un certain nombre de modifications concernant le statut fiscal et social de la rémunération des apprentis.

Depuis le 1^{er} mars, dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés, le seuil de dispense des cotisations sociales est abaissé à 50 % (au lieu de 79 %) du Smic (soit environ 900 € brut). La part de rémunération supérieure à ce seuil est désormais soumise aux cotisations salariales classiques. Les apprentis dont la rétribution dépasse 50 % du Smic seront ainsi prélevés au titre de la CSG et de la CRDS.

Par ailleurs, lorsque le diplôme visé équivaudra au moins au niveau Bac+3, les employeurs devront contribuer systématiquement au financement des contrats d'apprentissage. La prise en charge par l'opérateur de compétences sera alors minorée en fonction de cette participation. Les modalités de cette mesure doivent être précisées par un prochain décret.

L'aide versée aux employeurs embauchant un apprenti est fixée à 5 000 € au titre de la seule première année du contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés. Elle s'élève à 2 000 € pour les autres entreprises. Le montant de l'aide sera en revanche maintenu à 6 000 € pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap.



LIBR'ACTION, une approche innovante en prévention santé pour les entreprises

Quelle est la mission principale de Libr'Action ?

Libr'Action accompagne les entreprises dans la prévention santé au-delà des garanties classiques. L'association propose des services, programmes et actions adaptés pour prévenir les risques de maladies, améliorer les conditions de vie et préserver la santé physique et mentale de chacun. Elle s'investit également dans la santé au travail, en soutenant les employeurs et salariés dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels, tout en œuvrant à l'amélioration des conditions de travail grâce à des partenariats spécialisés, comme Holicare sur la santé mentale.

Quels types d'actions de prévention sont disponibles ?

Libr'Action propose une large gamme d'interventions. Parmi celles-ci, des services tels que des interventions d'experts pour accompagner les salariés aidants et soutenir les salariés ayant des enfants, ainsi que des programmes personnalisés pour favoriser la santé mentale des collaborateurs. Des programmes spécifiques peuvent être proposés pour prévenir des troubles musculo-squelettiques, ou encore des initiatives en nutrition et en relaxation. Enfin, des ateliers ou des webinaires peuvent être organisés afin de mettre en place une approche globale du bien-être au travail.

Quels sont les bénéfices ?

Le principal avantage réside dans l'amélioration du bien-être des collaborateurs, ce qui renforce la performance globale de l'entreprise. Du côté de l'employeur, la prévention permet de fidéliser les talents, d'attirer de nouveaux collaborateurs, de réduire le turnover et l'absentéisme,



Franck Debuyser, Responsable du Développement Grands Comptes chez CCMO Mutuelle.

d'améliorer sa marque employeur et sa QVCT, et ainsi de se distinguer de la concurrence.

En tant que mutuelle, nous intégrons ces solutions dans nos contrats santé et prévoyance. Nous nous positionnons non seulement en tant qu'assureur, mais également comme partenaire stratégique, offrant un accompagnement complet pour protéger et valoriser le capital humain des entreprises, adhérentes ou non à CCMO Mutuelle. Les actions réalisées sont appréciées par les salariés et les dirigeants, attestant de l'efficacité d'une démarche préventive continue. Ces résultats confirment l'impact favorable sur la gestion des ressources et la satisfaction au travail.

➔ **Vous avez des questions ou souhaitez déployer des actions au sein de votre structure ? N'hésitez pas à nous contacter :**

LIBR'ACTION :
prevention@libraction.fr
 03 44 06 91 91



Vidéosurveillance des salariés, quelles sont les règles ?

Le 19 décembre 2024, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a sanctionné une société d'une amende de 40 000 € en raison d'une surveillance disproportionnée des salariés.

Si l'employeur est autorisé à contrôler ses équipes pendant leur temps et sur leur lieu de travail, il doit respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Dans cette affaire, un système de vidéosurveillance captait en continu l'image et le son des employés. Ces enregistrements étaient accessibles en temps réel aux encadrants. La CNIL a constaté une atteinte excessive aux droits des salariés contrevenant au principe de minimisation. Ce dernier prévoit que les données à caractère personnel traitées « doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire ».

Pour la CNIL, la possibilité de regarder les images sur tablette ou téléphone ne doit pas conduire à surveiller les équipes. L'enregistrement des sons est réservé à des situations particulières et déclenché uniquement à l'initiative d'un salarié. En outre, l'accès à distance doit être sécurisé.

La commission a rappelé les règles en matière de vidéosurveillance. Les caméras ne doivent pas filmer les employés sur leur poste. Il est également interdit de capter des images des zones de pauses, des locaux syndicaux ainsi que des toilettes.

LE BUS DU TOUR ESSENTIEL SUR L'AUDITION REPREND LA ROUTE !



HEIN?!

Du 3 au 14 juin 2025, le bus prévention santé de CCMO Mutuelle fera étape dans 10 villes pour sensibiliser aux troubles de l'audition. À son bord, un audioprothésiste

prodiguera gratuitement des conseils personnalisés et des dépistages auditifs. Les visiteurs pourront aussi tester un casque de simulation de surdité, s'informer grâce aux brochures santé et profiter de fauteuils massants.

Des animations ludiques et des quiz permettront de tester leurs connaissances sur l'audition et de remporter des cadeaux. Enfin, un test auditif en ligne sera accessible sur ccmo.fr.

CAFÉ SERVICES : COMPRENDRE ET MAÎTRISER LES ARRÊTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

La gestion et la maîtrise des arrêts de travail et maladies professionnelles (ATMP) sont essentielles pour protéger les salariés et minimiser les conséquences économiques et sociales pour l'entreprise.

Notre solution permet à l'entreprise de ne plus subir les ATMP et contribue à :

- Piloter, maîtriser et/ou réduire ses cotisations ATMP
- Réduire son absentéisme
- Externaliser le risque financier

Rendez-vous le jeudi 19 juin à 9h00 en visioconférence pour notre prochain Café Services en compagnie de notre partenaire Jérôme Lecomte.

→ **Inscrivez-vous !**



LE GUICHET UNIQUE COMPÉTENT POUR TOUTES LES FORMALITÉS



Plateforme de mutualisation des démarches en ligne, le guichet unique permet de centraliser toutes les formalités administratives des entreprises.

Ce site, lancé en janvier 2023 dans un objectif de simplification, s'adresse à toutes les entreprises quelle que soit leur forme juridique. Il est opéré par l'Institut national de la propriété industrielle (Inpi).

Pour garantir un basculement fluide vers ce nouveau dispositif, une solution alternative de continuité était proposée jusqu'au 1^{er} janvier 2025 via Infogreffe. Après cette phase de transition, les créations d'entreprises, formalités de modification, cessations, dépôts de comptes annuels ou d'actes isolés, doivent désormais être exclusivement réalisés auprès du guichet unique.

Le chef d'entreprise peut effectuer lui-même les formalités en ligne. Il a également la possibilité de demander à un salarié de le faire pour le compte de l'entreprise, en rédigeant une délégation.

Lors de la première connexion, le déclarant doit créer un compte utilisateur personnel. Il saisit ensuite les informations et joint les pièces dématérialisées nécessaires. Les données reçues seront traitées par les organismes compétents (INSEE, services sociaux et fiscaux, greffes de tribunaux de commerce, chambres consulaires, etc).

L'ALLOCATION DE PROCHE AIDANT ÉLARGIE À PLUSIEURS PROCHE



Depuis le 1^{er} janvier 2025, les aidants peuvent bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant (Ajpa) pour plusieurs personnes soutenues au cours de leur carrière, dans un maximum de quatre. Jusqu'ici, ce soutien n'était accordé que pour un seul proche.

Cette indemnité pourra désormais être perçue pendant 66 jours par personne accompagnée, soit au total 264 jours sur l'ensemble de la vie professionnelle. Ce soutien financier, versé par les caisses d'allocations familiales, s'élève à 65,80 € par jour (ou 32,90 € par demi-journée). Pour en bénéficier, l'aidant doit réduire ou cesser son activité et avoir un lien étroit avec le proche épaulé, vivre avec lui ou l'assister régulièrement. La personne aidée peut souffrir de handicap (taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %), être en situation de perte d'autonomie, ou invalide. En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, la durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois (66 jours). En France, une personne sur cinq joue le rôle d'aidant auprès d'un ou de plusieurs de ses proches.

628 Ms €

de fraudes ont été détectées et stoppées par l'Assurance Maladie en 2024.