



IA en entreprise, sport et santé en Bretagne : les tendances de la rentrée à ne pas manquer !

NEWS

La Team Bellecour recharge ses batteries sur la Côte d'Émeraude

Le 4 septembre dernier, la Team Bellecour a troqué ses dossiers et ses écrans pour son **séminaire annuel** organisé à Saint-Briac. Une parenthèse placée sous le signe de la convivialité, de la cohésion et du partage, dans un cadre exceptionnel face à la magnifique Côte d'Émeraude.

Au programme : des moments de détente, des activités fédératrices, de nombreux éclats de rires et surtout l'occasion de se retrouver autrement. Ce rendez-vous annuel est devenu un temps fort précieux pour renforcer les liens entre collaborateurs, échanger dans un cadre différent et cultiver l'esprit d'équipe qui fait la force de Bellecour Assurances.

Parce qu'une équipe soudée est la meilleure alliée pour vous accompagner au quotidien, ces moments de partage contribuent directement à la qualité de notre engagement et de notre service.

Chiffre clé



POUR LA TAXE ATTENTATS À PARTIR DU 01/01/2027

Cette taxe passera à 8.50€ au 1er janvier 2027.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats d'assurance de biens comportant une garantie dommages (habitation, automobile, multirisque).

Les contrats de Responsabilité Civile (RC) ne sont pas concernés par cette taxe.

L'argent collecté est reversé au Fonds de Garantie des Victimes des actes de Terrorisme et d'autres Infractions (FGTI) pour indemniser les victimes d'attentats et de violences corporelles graves.



DEIZ TRUG



Une équipe Bellecour Assurances a eu le plaisir de représenter le Cabinet lors du Deiz Trug', l'événement annuel du Trophée des salariés Produit en Bretagne, qui s'est tenu à Pont-Aven.

Sous le signe de l'aventure, cette édition rendait hommage aux navigateurs bretons et aux explorateurs du bout du monde. Tout au long de la journée, les équipes ont partagé de beaux moments d'échange et de convivialité à travers de nombreux défis, disputés dans une ambiance à la fois compétitive et chaleureuse.

Comme chaque année, cette rencontre a mis à l'honneur les valeurs qui font la force du réseau Produit en Bretagne : la fierté de notre identité, l'excellence de nos savoir-faire et l'attachement à notre territoire.



SPORT ET SANTÉ EN BRETAGNE : UN MODÈLE DE BIEN-ÊTRE

La Bretagne est la région la plus sportive de France. Cette forte culture sportive contribue directement à la qualité de vie et à la santé de ses habitants.



plus de
600 000 licenciés
& près de
6300 clubs



Les bretons pratiquent une **grande variété de disciplines** (course à pied, football, tennis, équitation, ...) et particulièrement des **sports nautiques** tels que la voile, le kayak, ou encore le surf, particulièrement développés sur le **littoral breton**.

Plus de la moitié des licenciés ont moins de 20 ans, ce qui favorise :

- L'adoption précoce de bonnes habitudes de vie
- La lutte contre la sédentarité
- Le développement physique et social des jeunes



Chez **Bellecour Assurances**, cette conviction se traduit concrètement par la mise en place d'actions visant à favoriser le **bien-être** et la **santé** des collaborateurs :



Postes de travail ergonomiques



Cours de sport collectifs



Mobilité douce

Parce que la **santé des salariés** est un **enjeu** essentiel, le cabinet poursuit son engagement en faveur de la prévention et du bien-être ; convaincu que l'activité physique constitue un véritable levier de **performance**, **d'épanouissement** et de **cohésion collective**.

Les principaux bénéfices du sport



Réduction des risques de maladies cardiovasculaires



Prévention du diabète et de l'obésité



Diminution du stress et de l'anxiété



Renforcement du lien social

PRÉVENIR, SOUTENIR, RÉTABLIR POUR MIEUX VOIR L'AVENIR

Nous avons la solution pour accompagner vos salariés et leurs familles en matière de bien-être à l'occasion d'événements inattendus. Grâce à notre partenaire WPO, mettez à leur disposition un service de soutien téléphonique confidentiel et accessible 24/7 pour les aider à traverser les situations personnelles ou professionnelles délicates.


WORKPLACE OPTIONS



N'hésitez pas, sollicitez votre interlocuteur habituel

COLLECTIVES : LA RENTRÉE SIGNE DE NOUVEAUTÉS EN ASSURANCES COLLECTIVES (1/2)

ARRÊTS MALADIE : CE QUI CHANGE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026



1. NOUVEAUX PLAFONDS



Pour les prescriptions et prolongations établies à compter du 1^{er} septembre 2026 au titre du risque maladie :



31 jours maximum
pour une première prescription



62 jours maximum
pour une prolongation

Exemple

1^{er} arrêt =
31 jours max

Prolongation =
62 jours max

2. DÉROGATION



Le prescripteur peut aller au-delà de ces nouveaux plafonds s'il justifie sur la prescription qu'une durée plus longue est nécessaire.

Il tient compte, lorsqu'elles existent, des recommandations de la HAS. (Haute Autorité de Santé)

3. TÉLÉCONSULTATION



Règle déjà en vigueur :

Un arrêt prescrit ou renouvelé en téléconsultation ne peut pas dépasser 3 jours.

Exceptions

- Médecin traitant
- Sage-femme référente
- Impossibilité de consulter en présentiel

(critères géographiques et d'accès au soin, contraintes physiques et médicales du patient, obstacles logistiques ou situationnels, ...)



4. RÉFLEXES RH



- ✓ Vérifier la réception dans les délais
- ✓ Vérifier les dates : début, fin, durée
- ✓ Identifier : arrêt initial ou prolongation
- ✓ Contrôler la continuité des dates
- ✓ Distinguer le risque : maladie ou AT/MP
- ✓ Vérifier le maintien de salaire
- ✓ Contrôler la subrogation si elle existe

5. OBJECTIFS



- Mieux maîtriser les dépenses de l'Assurance Maladie
- Renforcer le suivi médical et ainsi lutter contre les abus et les fraudes
- Mieux encadrer les arrêts de longue durée et inciter au retour à l'emploi plus rapidement

6. CHIFFRES CLÉS



17,9 Milliards
d'euros/an

Indemnités journalières versées

+ 10%

d'arrêts de travail en 2025



Ces évolutions visent à harmoniser les pratiques tout en laissant une marge d'appréciation au médecin lorsque l'état de santé du salarié le nécessite

COLLECTIVES : LA RENTRÉE SIGNE DE NOUVEAUTÉS EN ASSURANCES COLLECTIVES (2/2)

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : LES ESSENTIELS À RETENIR

1. DURÉE DU CONGÉ

EXEMPLE



2 mois
continus

ou



2x 1 mois
fractionnés



1 À 2 MOIS



Prise du congé en 1 seule période
ou de manière alternée



Fractionnement possible en
2 périodes d'un mois



Prise du congé à la suite des
congés naissance ou adoption



Ce nouveau dispositif est distinct du **congé de naissance**
prévu par le Code du Travail.

Celui-ci demeure fixé à **3 jours ouvrables**, accordé au
salarié à l'occasion de la naissance de son enfant.

2. BÉNÉFICIAIRES



Salariés du secteur privé



Agents publics



Travailleurs indépendants



ENFANTS CONCERNÉS



Nés ou adoptés à compter du 01/01/2026



Nés prématurément en 2025 lorsque la
naissance était prévue à compter du 01/01/2026

3. CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS



Avoir préalablement utilisé les congés liés à la naissance ou à l'adoption
applicables à sa situation



Remplir les conditions d'ouverture des droits aux indemnités versées par la
Sécurité Sociale

4. INDEMNISATION

Le congé est indemnisé par la sécurité
sociale selon les modalités suivantes :

70%

du salaire
net antérieur

PREMIER MOIS

60%

du salaire
net antérieur*

SECOND MOIS

*Dans la limite du plafond
de la Sécurité Sociale

5. RÉFLEXES RH



**Un salarié peut-il mettre fin au congé par
anticipation ?**

Oui, mais uniquement dans des cas limitativement identifiés :
décès de l'enfant, diminution importante des ressources du
foyer.

Le salarié doit demander sa reprise auprès de l'employeur au
moins 8 jours avant son retour. L'indemnisation de la Sécurité
Sociale prend fin le jour de la reprise d'activité.



**Les garanties sont-elles maintenues pendant le
congé supplémentaire de naissance ?**

Oui, pendant toute sa durée. Les cotisations et prestations
suivent les mêmes règles applicables aux congés maternité,
paternité et adoption.

JURIDIQUE

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE, QUI EST RESPONSABLE ? (1/3)

(Spoiler : pas le robot)



L'Intelligence Artificielle s'est glissée dans nos entreprises : elle rédige des emails, aide à coder, trie des CV, analyse des données... Bref, elle est devenue le nouveau stagiaire ultra-rapide, jamais malade, mais qui ne sait pas encore où est la machine à café.

Seule petite subtilité (et elle est de taille) : juridiquement, l'IA n'existe pas.

Pas de personnalité juridique, pas de responsabilité pénale, pas de compte en banque à saisir.

En clair : si l'IA fait une bêtise, ce n'est pas elle qui va passer devant le juge.

Alors, qui est responsable ?

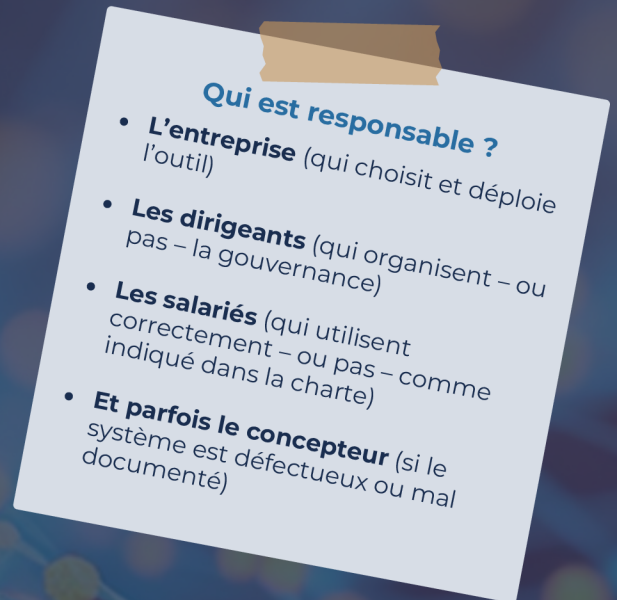
En une phrase : **l'IA est un outil, pas un sujet de droit.**

La vraie question n'est donc pas « l'IA est-elle responsable ? » mais « qui, dans la chaîne de conception, de déploiement et d'usage, répond des dommages causés ? », et la réponse est sans surprise.

L'IA engage des responsabilités civile, pénale, administrative (RGPD, AI Act) et sociale (CSE, conditions de travail).



Bref, beaucoup de monde autour de la table... mais pas le robot.



Quelques vrais exemples pour illustrer

SAMSUNG & ChatGPT

Des collaborateurs copient-collent du code confidentiel dans ChatGPT pour demander de l'aide.



Résultat : Fuite de secrets industriels et gros risque RGPD.



Leçon : On ne met pas ses secrets dans un chatbot public comme on posterait une photo de vacances sur les réseaux.



AIR CANADA & le chatbot trop empathique

Le robot invente une politique de remboursement pour un client en deuil.



Résultat : La compagnie est condamnée à l'appliquer.



Leçon : Ce que dit l'IA peut engager l'entreprise. Comme un commercial un peu trop généreux en promesses.



JURIDIQUE

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE, QUI EST RESPONSABLE ? (2/3)

Et le droit dans tout ça ?

Pas besoin d'avoir fait dix ans de droit, de parler latin ou de posséder une robe noire dans son placard. Mais avant de confier une partie de son travail à une intelligence artificielle, il vaut mieux connaître quelques règles du jeu.



Car l'IA peut rédiger un compte rendu en trente secondes, mais elle ne répondra ni au courrier de la CNIL, ni à la mise en demeure du client, ni aux questions du juge.

RGPD

(règlement (UE) 2016/679)

Dès qu'une IA traite des données permettant **d'identifier** une **personne**, directement ou indirectement, le **RGPD s'applique**.

L'entreprise reste responsable de ce qu'elle envoie dans l'outil. Elle ne peut pas expliquer, après coup : *« Oui, mais c'est le chatbot qui a gardé les données. »*



DROIT DU TRAVAIL

Une IA n'est pas qu'un simple outil : elle peut **modifier l'organisation du travail**, la **répartition des tâches**, le **contrôle de l'activité** ou l'**évaluation des salariés**.

L'information et la consultation du **CSE** peuvent être obligatoires. D'autres obligations s'appliquent également, comme l'intégration des risques IA dans le **DUERP** et le respect de l'obligation de loyauté.

CODE CIVIL

(articles 1240 et suivants, 1242 al. 5)

En cas de dommage causé par une IA (erreur, discrimination, fuite de données...), la **responsabilité** incombe non pas à l'outil, mais aux **personnes** ou organisations qui l'ont conçu, déployé, supervisé ou utilisé.

L'IA reste un outil : elle n'exonère jamais de responsabilité.



AI Act

(règlement (UE) 2024/1689)

L'Europe a créé l'AI Act, un **règlement** qui classe les usages de l'IA selon leur **niveau de risque**.

Une IA qui aide à reformuler un courriel un peu sec n'est pas traitée comme une IA qui choisit qui sera recruté, assuré ou privé d'un service. Heureusement ! Sinon, il faudrait une autorisation préfectorale pour demander à l'IA de corriger une faute d'orthographe.

Plus l'IA a un **impact sur les droits, l'emploi, l'accès à un service ou la vie des personnes**, plus les obligations augmentent : documentation, contrôle humain, qualité des données, sécurité, traçabilité et vérifications. Certaines pratiques sont même interdites, notamment lorsqu'elles sont trop intrusives ou dangereuses pour les libertés.

L'AI Act prévoit aussi que les équipes doivent être suffisamment formées pour utiliser l'IA sans faire n'importe quoi.



Former les collaborateurs, ce n'est donc pas seulement éviter la catastrophe du lundi matin : **c'est aussi une obligation à prendre au sérieux**.

DROIT PÉNAL

(article 121-2)

Le robot ne va pas au tribunal à votre place !

L'IA n'est pas **pénalement responsable**. Elle ne peut pas être condamnée, ni payer une amende, ni expliquer au juge qu'elle était « désolée si la réponse ne correspondait pas à vos attentes ».

En revanche, **l'entreprise** peut être pénalement responsable d'infractions commises pour son compte par ses dirigeants ou représentants. Et les **dirigeants** peuvent aussi être mis en cause personnellement s'ils ont **participé** à une infraction, **validé** un dispositif manifestement illégal, **ignoré des alertes** sérieuses ou laissé faire alors qu'ils avaient le pouvoir d'agir.

Selon les faits, cela peut concerner une **discrimination**, une **atteinte aux données personnelles**, une **fraude**, une **pratique commerciale trompeuse**, une violation de **confidentialité** ou une atteinte à un **système informatique**.

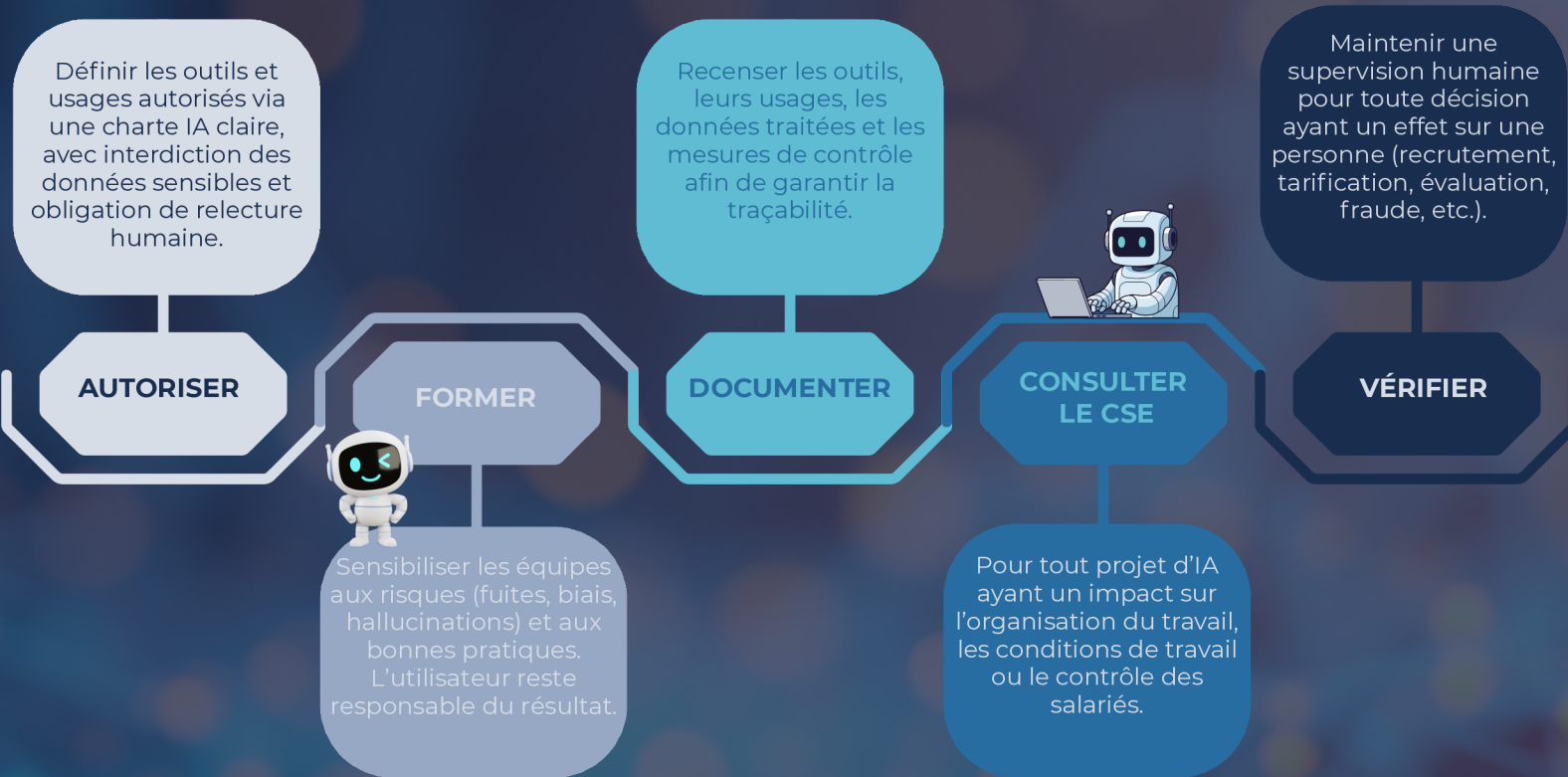
En clair : « C'est l'IA qui l'a fait » ne sera pas une ligne de défense très efficace. C'est au mieux une explication technique ; certainement pas un alibi juridique.



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE, QUI EST RESPONSABLE ? (3/3)

Concrètement que faire ?

Pas de panique : l'objectif n'est pas de mettre l'IA sous cloche, entre l'extincteur et le règlement intérieur. L'idée est de l'utiliser intelligemment, sereinement et sans transformer chaque test en futur dossier de sinistre.



À retenir

Une IA bien encadrée est un assistant efficace. Une IA non encadrée, c'est un stagiaire très rapide, très sûr de lui, qui peut travailler la nuit... et qui n'a aucune idée de ce qu'est le secret professionnel.

La règle d'or tient donc en cinq verbes : autoriser, former, documenter, consulter et vérifier. C'est moins spectaculaire qu'un robot qui promet de tout révolutionner, mais nettement plus efficace lorsqu'il faut expliquer à un client, à un salarié, à la CNIL ou à un juge que l'entreprise avait bien gardé les mains sur le volant.

Focus : La responsabilité pénale des dirigeants

Les dirigeants peuvent voir leur responsabilité pénale engagée si l'usage de l'IA conduit à une infraction commise dans le cadre de l'entreprise et qu'ils ont personnellement participé aux faits, donné des instructions contraires à la loi, fermé les yeux sur un risque connu ou négligé les mesures de prévention nécessaires. (données personnelles, discrimination, fraude, pratique trompeuse, etc.).

En résumé, « c'est l'IA qui l'a fait » n'est pas une défense : l'IA reste un outil qui doit être encadré, supervisé et utilisé de manière responsable.

L'IA ressemble juridiquement, davantage à une voiture de sport qu'à un assistant autonome : elle peut aller très vite, impressionner tout le monde et faire gagner du temps... à condition que quelqu'un tienne le volant, respecte le code de la route et évite de foncer dans le mur en criant : « Ce n'est pas moi, c'est le GPS ! »

**article rédigé par une collaboratrice Bellecour, pas par un robot*

