

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) entre dans la phase 2 de sa mise en œuvre des avril 2015

La DSN est une transmission unique mensuelle dématérialisée à partir du logiciel de paie qui doit se substituer progressivement à la quasi-totalité des déclarations sociales. Elle comprend :

- une transmission mensuelle (le 5 ou le 15 de chaque mois en fonction de la date de paiement des cotisations aux URSSAF) de données d'identification de l'employeur et de ses salariés, comprenant notamment les caractéristiques des emplois des salariés, les rémunérations versées ainsi que les assiettes et les montants des cotisations sociales dont l'employeur est redevable auprès des URSSAF et des CGSS (pour les DOM),

- les signalements d'événements concernant les salariés qui doivent être communiqués dans les 5 jours ouvrés de leur survenance lorsque la transmission des événements ne peut pas attendre la DSN du mois.

La phase de démarrage (phase 1) de la DSN, qui a débuté en avril 2013, s'achève actuellement en ce début d'année 2015. Il n'y avait aucune obligation pour les entreprises d'utiliser la DSN au cours de cette phase 1. Il n'en est pas de même pour la phase 2 qui débute avec la paie d'avril 2015.

Cette phase 2 rend obligatoire l'utilisation de la DSN, à partir de la paie

d'avril, pour toutes les entreprises qui ont versé pour l'année 2013 un montant de cotisations ou de contributions sociales supérieur à 2 millions d'euros. Il faut également préciser que ce seuil de 2 millions d'euros est abaissé à 1 million d'euros quand l'entreprise n'a pas fait ses déclarations elle-même et qu'elle en a confié la réalisation à un tiers déclarant (cabinet comptable,...), et que le volume de cotisations sociales traitées par ce tiers a été supérieur à 10 millions d'euros toujours au titre de 2013.

Sur la base de ces seuils, on peut estimer que sont concernés, dès la paie d'avril 2015, les SSTI dont les effectifs suivis sont de l'ordre de 60 000 salariés. Ce seuil est divisé par 2 quand le SSTI a confié ses déclarations à un tiers déclarant.

La phase 2 s'achèvera fin 2015, avec la généralisation de la DSN à l'ensemble des ENTREPRISES quelle que soit leur taille.

Au cours de cette phase 2, les événements qui seront à déclarer de façon dématérialisée comprendront :

- les déclarations mensuelles de mouvement de main-d'œuvre (DMMO) pour les entreprises de plus de 50 salariés,

- les enquêtes statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) pour les entreprises de moins de 50 salariés,

- Les DSIJ-attestations de salaires pour les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale,

- les attestations employeur destinées à Pôle Emploi,

- les formalités de radiation auprès des organismes de prévoyance et, le cas échéant, celles portant sur la portabilité des droits,

- les déclarations de cotisations et contributions sociales URSSAF et CGSS (DOM).

Comme l'échéance approche et que la DSN est un sous-produit du logiciel de paie, il est fortement conseillé aux SSTI qui ne l'ont pas déjà fait de se rapprocher de leur prestataire de paie pour organiser la mise en place de cette DSN. Rappelons enfin que si la DSN concerne, à partir d'Avril 2015, les SSTI qui suivent plus de 60 000 salariés, elle peut également concerner les SSTI qui suivent entre 30 000 et 60 000 salariés, comme nous l'avons précisé plus haut dans cet article.

NB : Les seuils de 65 000 salariés et 30 000 salariés suivis ont été déterminés à partir des Chiffres-Clés publiés par le Cisme. ■

Extension de la notion de harcèlement moral au refus de l'employeur d'adapter le poste de travail d'une salariée selon les prescriptions du médecin du travail

(Cass. soc., arrêt du 7 janv. 2015, n°13-17.602)

En l'espèce, une salariée d'une entreprise de peinture industrielle avait eu, coup sur coup, deux arrêts maladie.

A chaque visite de reprise, elle était déclarée apte à la reprise du travail, avec réserves consistant à éviter la manutention et le port de charges lourdes.

A l'issue du premier arrêt maladie : aptitude avec recommandation d' "éviter le port et la manutention de charges lourdes" puis, à l'issue du second arrêt de travail, aptitude avec la mention "éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg".

L'employeur n'ayant pas, aux yeux de la salariée, respecté ces restrictions, un an plus tard, elle "a pris acte" de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, en lui notifiant son "impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral".

Elle a ensuite saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de cette rupture du contrat de travail en licenciement aux torts de l'employeur.

Sans surprise, dans la mesure où elle apporte les preuves des manquements de l'employeur, sa demande a été jugée fondée au motif que "les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité ont été jugés suffisamment graves pour justifier la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en résultent."

En effet, l'article L. 4121 du Code du travail, qui fonde de l'obligation de sécurité "de résultat" de l'employeur, prévoit que "l'employeur prend les