

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

mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

Le fait de s'y soustraire constitue immanquablement une faute.

De fait, l'employeur est tenu de se conformer aux recommandations et aux propositions de mesures individuelles préconisées par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Le fait de ne pas s'y conformer est, par conséquent, fautif.

Mais la Cour Suprême a accepté d'aller plus loin en qualifiant l'attitude de l'employeur de harcèlement moral aux motifs que :

- "l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé" ;

- l'attitude de l'employeur consistant à maintenir, en dépit de ses protestations, la salariée dans son poste de travail antérieur au mépris des préconisations médicales, a été qualifiée de harcèlement moral.

La Cour a, en effet, estimé que les trois critères légaux du harcèlement moral étaient réunis :

- des agissements répétés,
- entraînant une dégradation des conditions de travail,

- le tout étant susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En se prononçant ainsi, la Cour de cassation vient de confirmer sa position prise en 2010 dans une affaire similaire.

Elle avait alors qualifié de harcèlement la méconnaissance par l'employeur des réserves émises par le médecin du travail, en précisant que "le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel". ■

Poste de travail à risque particulier et présomption de faute inexcusable de l'employeur

(Ch. Civ. 2, 12 fév. 2015, n°14-10.855)

La Cour de Cassation confirme la faute inexcusable d'un employeur pour ne pas avoir fait bénéficier son salarié d'une formation renforcée à la sécurité et d'une information adaptée, alors qu'il était affecté à des travaux en hauteur.

En l'espèce, un salarié d'une société d'intérim, mis à la disposition d'une entreprise en qualité de manoeuvre, a été victime d'un accident, alors qu'il procédait – sur une terrasse – au déblaiement de gravats provenant de la destruction d'une cheminée. Cet événement ayant été pris en charge au titre de la législation professionnelle, ledit salarié a ensuite actionné la juridiction de sécurité sociale compétente en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Sa demande rejetée, il saisit jusqu'à la Cour de Cassation, qui considère ici que :

"Attendu que pour rejeter cette demande, l'arrêt, après avoir constaté que l'intéressé avait été mis à disposition de l'entreprise utilisatrice pour effectuer des travaux de démolition intérieure, missions qu'il avait déjà réalisées, relève que le jour de l'accident, le salarié était affecté à la réalisation de travaux de maintenance en extérieur, en ter-

rasse ou toit, de gravats provenant de la démolition d'une cheminée, et non de travaux de démolition au sens de l'article R. 4534-60 du code du travail ; que ces seuls éléments objectifs sur lesquels les parties s'accordent ne peuvent suffire à caractériser que M. X... était affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité et nécessitant le recours à une formation renforcée au sens de l'article L. 4154-2 du code du travail ; que ni l'identification de la façade concernée par la démolition de la cheminée, ni la hauteur de la terrasse sur laquelle le salarié devait intervenir, ni la hauteur de la cheminée en cours de démolition ou démolie ne sont connues et que la manutention de gravats ne fait pas partie des travaux interdits aux intérimaires en application des articles L. 4154-1 et D. 4154-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que M. X... avait été affecté à des travaux en hauteur, ce dont il résultait que son poste de travail présentait des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité et qu'il aurait dû recevoir, quelle que fût son expérience précédente, une formation renforcée à la sécurité et une information adaptée aux conditions de travail, la présomption de l'article L. 4154-3 du code du travail de-

vant, dès lors, produire son effet en l'absence de formation et d'information, la cour d'appel a violé les textes susvisés (...)"

Cet arrêt rappelle ainsi la portée de l'obligation de sécurité de résultat de tout employeur, en ce qui concerne la santé de ses travailleurs, en la déclinant, en l'espèce, à un cas où sa faute inexcusable peut être présumée.

On rappellera, à ce titre, utilement, que, tel est le cas, lorsqu'aucune formation renforcée à la sécurité, ni information adaptée aux conditions de travail, n'a été dispensée à un salarié, pourtant affecté à un poste de travail présentant règlementairement des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité.

L'occupation à des travaux de manutention en extérieur et en hauteur caractérise donc la prévisibilité d'un danger, en l'absence des mesures spécifiques de prévention imposées par le Code du travail, en son article

L. 4154-3 : les Hauts Magistrats retiennent la faute inexcusable de l'employeur concerné.

Cette décision d'espèce s'inscrit, en conséquence, dans le droit fil de la jurisprudence habituelle en matière de postes à risques particuliers. ■