

(...)

Qu'en ce qui concerne les travailleurs de nuit, le ministre a considéré qu'il n'était pas possible de moduler la durée de l'examen médical des travailleurs de nuit, qui doit avoir lieu au moins tous les 6 mois en application de l'article R. 3122-19 du code du travail ; que toutefois la décision [de la] Direccte ne peut être regardée comme contraire à ces dispositions ; **qu'elle précise seulement que cet examen peut être mené par un collaborateur du médecin du travail ou un infirmier** ; que l'article R. 4623-14 du code du travail donne la possibilité pour le médecin du travail de confier certaines missions à des collaborateurs médecins ou infirmiers ;

Que dès lors, il n'existe pas de contrariété entre la décision du 19 juin 2014 et les dispositions du code du travail sur ce point,

(...)
Que la décision du ministre du travail (...) est illégale et doit être annulée ; (...)."

S'agissant du fond, le tribunal retient donc que les modulations et modalités de prise en charge par le Service, concernant les salariés "en contrat court" ainsi que les travailleurs de nuit, telles qu'approuvées par la Direccte aux termes de l'agrément initial, ne contreviennent pas au Code du travail.

On relèvera que pour en justifier, les magistrats s'approprient les outils réglementaires du même Code et confir-

ment en conséquence les articulations organisées ici par le Service.

En conclusion, il reste pertinent de soumettre des demandes de renouvellement d'agrément issues d'un projet de Service peut-être innovant, dans la mesure où les dispositions actuelles permettent juridiquement bien des adaptations dans la prise en charge, et que, de surcroît, des expérimentations envisagent même des solutions inédites.

Gageons que le droit positif tendra prochainement à concorder avec un état des pratiques pertinent en matière de prévention du risque professionnel, afin de sécuriser la situation juridique de tous les acteurs en présence. ■

Mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les TPE-PME : le calendrier est fixé

(Décret n° 2016-611 du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la Déclaration sociale nominative)

Un décret du 18 mai dernier fixe les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative (DSN). Etabli en fonction du montant annuel des cotisations sociales versées par les entreprises ou de leurs effectifs et selon qu'elles ont ou non recours à un tiers déclarant, ce calendrier prévoit une généralisation progressive de la DSN sur 2016 et 2017.

Pour rappel, initialement prévue au 1^{er} janvier 2016, la généralisation de la DSN a été reportée au 1^{er} juillet 2017 au plus tard en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Calendrier pour la mise en œuvre de la DSN

Il ressort du décret précité que :

- devront effectuer une DSN à compter de la paie du mois de juillet 2016 :
- les entreprises qui ont versé directement (sans tiers mandatés), au titre de 2014, un montant de cotisations et contributions sociales égal ou supérieur à 50 000 € ;

- les entreprises ayant recours à un tiers déclarant si elles ont été redevables au titre de 2014 d'un montant de cotisations et contributions sociales égal ou supérieur à 10 millions d'euros.

Dans ces 2 cas, la DSN sera exigible le 5 ou le 15 août 2016, selon l'échéance applicable à l'employeur.

- Devront effectuer une DSN à compter de la paie du mois de janvier 2017 :
- les entreprises qui ont versé directement, au titre de l'année 2014, un montant de cotisations et contributions sociales inférieur à 50 000 € ;
- les entreprises ayant recours à un tiers déclarant, si elles ont été redevables au titre de 2014 d'un montant de cotisations et contributions sociales inférieur à 10 millions d'euros.

Dans ces cas, la DSN sera exigible le 5 ou le 15 février 2017, selon l'échéance applicable à l'employeur.

Le décret précise que les seuils de cotisations et contributions sociales précités sont appréciés en tenant compte de l'ensemble des prélève-

ments recouverts par l'organisme assurant pour l'employeur le recouvrement des cotisations et contributions sociales. Toutefois, les éventuelles majorations et pénalités de retard appliquées sont exclues.

Il est en outre précisé que dans le cas des tiers mandatés, les seuils ainsi que les cotisations et contributions sociales s'apprécient en totalisant pour chaque tiers le montant des cotisations et contributions sociales déclarées et versées pour l'ensemble des employeurs mandants.

Pénalités encourue en cas de défaut de production de la DSN

Lorsque les déclarations ont été effectuées par un autre moyen que la déclaration sociale nominative, l'entreprise s'expose à une pénalité égale à 2,50 euros par salarié ou assimilé manquant figurant sur la dernière déclaration remise par l'employeur.

Toutefois, cette pénalité ne peut être supérieure à 750 euros par mois et par entreprise et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise. ■