

Loi de simplification du droit

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

Les mesures à retenir

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 dite "Loi Warsmann" s'inscrit dans la démarche de simplification de l'ordonnancement juridique national lancé depuis plusieurs années. L'objectif est d'alléger le poids des contraintes administratives et des normes désuètes. On notera que si cette nouvelle loi comporte plusieurs volets, seules les mesures sociales et les mesures relatives à la paie et aux cotisations sociales feront l'objet d'un développement ci-après. En effet, parmi les 134 articles de la loi, une vingtaine concerne le droit du travail et de la sécurité sociale.

1) Les mesures sociales

Harmonisation des seuils d'effectifs

La loi harmonise les différents seuils d'effectifs prévus par le Code du travail.

Ainsi, par exemple, les mots "dix salariés ou plus" sont remplacés par "au moins dix salariés", ou bien encore "cinquante salariés ou plus", par "au moins cinquante salariés", etc.

Obligation de négocier un ajustement du salaire minimum conventionnel au Smic

La loi prévoit que lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au SMIC, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

On soulignera ici que dans la branche représentant les SSTI, les partenaires sociaux ont expressément indiqué, dans l'accord de salaires 2012, que pour les coefficients allant de 135 à 155 notamment, l'employeur doit s'assurer de la valeur du SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (151,67 heures par mois), la rémunération devant être au moins égale au niveau du SMIC.

Le télétravail

Le recours au télétravail est désormais prévu par le Code du travail. Il s'agit, pour l'essentiel, d'une reprise des mesures prévues par l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

La définition du télétravail est donnée par l'article L. 1222-9 du Code du travail :

"(...) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci".

Le télétravail peut être prévu, dès l'embauche ou ultérieurement, étant précisé que le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail ou l'avenant doit préciser les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail, ou un avenant, précise les modalités de contrôle du temps de travail.

Par ailleurs, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en situation de télétravail (C. trav., art. L. 1222-10) :

- de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que la maintenance de ceux-ci ;

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité

de tout poste de cette nature ;

- d'organiser chaque année un entretien qui porte, notamment, sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

- de fixer, en concertation avec lui, des plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit, enfin, qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du temps de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Les conditions et les modalités de cette disposition seront définies par un décret à paraître.

On rappellera que le Cisme tient à disposition de ses adhérents un modèle d'avenant au contrat de travail relatif au télétravail.

Durée du travail

La mise en place, par accord collectif, d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, prévu par l'article L. 3122-2 du Code du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail, sauf pour les salariés à temps partiel (C. trav., art. L. 3122-6). Autrement dit, l'accord exprès du salarié à temps plein n'est pas exigé lors de la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année par accord collectif. Toutefois, une telle mise en place reste soumise à l'accord du salarié qui exerce à temps partiel. On rappellera que la durée du travail et sa répartition font partie des mentions obligatoires des contrats de travail de tous salariés à temps partiel et que toute modification doit faire l'objet de leur accord exprès, donc y compris dans le cas évoqué ici.

Inaptitude

Jusqu'à cette loi, bien que l'état de santé du salarié ne lui permettait pas d'effectuer une période de préavis, en

cas de licenciement suite à une inaptitude d'origine non professionnelle, la rupture de son contrat de travail n'intervenait qu'au terme de la période de préavis non exécuté et non rémunéré.

La loi vient donc remédier à cette situation inconfortable pour le salarié. En effet, désormais, en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, la rupture du contrat de travail est effective à la date de notification du licenciement (donc lors de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'accusé de réception notifiant la rupture et non plus à la fin du préavis). Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

La durée du préavis est néanmoins prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 1226-4, dern. al.).

En revanche, le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle n'est pas impacté par cette mesure. Dans ce dernier cas, en effet, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis (égale à l'indemnité de préavis) et la date de cessation des effets du contrat de travail est celle de la notification du licenciement (et non celle d'achèvement du préavis, que le salarié, licencié suite une inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ne peut exécuter) (Cass. soc., 19 juin 1999, n° 97-15.328).

In fine, dans les deux cas, que l'inaptitude soit ou non consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rupture du contrat de travail du salarié concerné intervient dès la notification du licenciement, mais dans un cas (inaptitude d'origine non professionnelle), aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due, tandis que dans l'autre cas (inaptitude d'origine professionnelle), elle est due.

Procédure disciplinaire

En cas de sanction soumise à entretien préalable, l'employeur doit attendre deux jours ouvrables après l'entretien préalable pour notifier au salarié une sanction disciplinaire (contre un jour franc auparavant) (C. trav., art. L.1332-2).

Autrement dit, le délai de notification d'une sanction disciplinaire est désormais identique à celui applicable en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire.

Jours fériés

La loi simplifie les conditions légales requises pour le maintien de salaire en cas de chômage des jours fériés : une ancienneté de trois mois dans l'entreprise ou l'établissement est désormais requise pour bénéficier du maintien de salaire (C. trav., art. L. 3133-3).

On soulignera que cette mesure a un impact direct pour le personnel des SSTI. En effet, la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail n'apportant aucune précision (éventuellement plus favorable) en la matière, un salarié qui n'aurait pas trois mois d'ancienneté dans le Service ne bénéficierait pas d'un maintien de salaire, en cas de chômage du jour férié, sauf disposition plus favorable au sein du Service. A titre d'exemple, un salarié embauché le 2 mai, ne verrait pas son salaire maintenu le 8 mai, jour férié chômé, sauf disposition plus favorable.

Congés payés

Le minimum de 10 jours de travail effectif exigé pour ouvrir un droit à congés payés, pour les salariés en contrat à durée indéterminée, est supprimé (C. trav., art. L. 3141-3).

Cette disposition entrera en vigueur à compter du premier jour du 3^{ème} mois suivant la publication de la loi au JO. Ainsi, dès le 1^{er} juin 2012, le salarié en CDI ouvre son droit à congés payés, dès le premier jour de travail effectif dans l'entreprise.

Cette mesure vise à mettre en conformité le droit français avec la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE, 24 janv. 2012, aff. C-282/10).

Document unique dans les TPE

On rappellera qu'en principe, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée par l'employeur, au moins chaque année, ainsi qu'en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou encore lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est recueillie (C. trav., art. R. 4121-2). La loi vient alléger cette obligation pour les entreprises de moins de 11 salariés, dans lesquelles, désormais, la mise à jour pourra être moins fréquente, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de

la sécurité des salariés. Un décret à paraître fixera les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle disposition (C. trav., art. L. 4121-3).

Equipements de travail

Désormais, les équipements de travail doivent être conçus et construits de sorte que leur mise en place, leur utilisation, leur réglage, leur maintenance assurent, le cas échéant, la protection des animaux domestiques, des biens, ainsi que de l'environnement (C. trav., art. L. 4311-1).

Infraction au droit du travail

En cas d'infractions constatées par les inspecteurs du travail, les contrôleurs et les fonctionnaires de contrôle assimilés, ces derniers devront informer la personne incriminée dans le procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, ainsi que des sanctions encourues, avant la transmission du procès-verbal au procureur de la République (C. trav., art. L. 8113-7). Cette obligation d'informer la personne incriminée dans le procès-verbal, des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, ainsi que les sanctions qu'elle encourt, est nouvelle.

Mise à disposition

A l'issue de la mise à disposition, le législateur a confirmé que le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise d'origine et a ajouté "ou un poste équivalent" (C. trav., art. L. 8241-2).

2) Mesures relatives à la paie et aux cotisations sociales

Déclaration sociale nominative

La loi entend diminuer le nombre des déclarations sociales, l'objectif étant de fusionner, à terme, l'ensemble des déclarations existantes dans une déclaration unique. Le processus doit se faire en deux étapes :

- A compter du 1^{er} janvier 2013, tout employeur aura la faculté d'adresser à un organisme, qui sera désigné par décret, une déclaration sociale nominative, mentionnant, pour chacun des salariés, les éléments suivants :

- le montant des rémunérations versées au cours du mois précédent ;
- les dates d'arrivée et de départ ;
- les dates de suspension et de reprise du contrat de travail ;
- la durée du travail.

Cette déclaration sera effectuée par voie électronique, selon des modalités

fixées, chaque année, par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale.

L'employeur qui a souscrit à la déclaration sociale nominative sera réputé, à l'issue d'un délai fixé par décret, avoir accompli les déclarations ou formalités, auxquelles il est tenu auprès des organismes d'assurance maladie et de Pôle emploi, pour l'exercice des droits des salariés aux indemnités journalières de sécurité sociale et aux prestations chômage (CSS, art. L. 133-5-3).

- **A compter du 1^{er} janvier 2016** : le recours à la déclaration sociale nominative sera rendu obligatoire.

Elle se substituera, alors, à l'ensemble des déclarations, auxquelles sont tenus les employeurs, et nécessaires à :

- l'exercice des droits des salariés aux indemnités journalières et prestations chômage ;
- la déclaration préalable à l'embauche ;
- la déclaration annuelle de données sociales ;
- toute autre déclaration portant sur les mêmes données.

Contrôle Urssaf et rescrit social

L'Urssaf ne peut plus effectuer de nouveau contrôle pour une même période, sur les points de la législation applicable ayant déjà fait l'objet d'une vérification, sauf en cas de réponses incomplètes ou inexactes, de fraude, de travail dissimulé ou sur demande de l'autorité judiciaire (CSS, art. L. 243-12-4).

Par ailleurs, la procédure de rescrit social est étendue aux :

- cotisations et contributions dues sur les sommes versées par des tiers ;
- règles de déclaration et de paiement des cotisations.

La décision explicite des organismes destinataires des demandes de rescrit social devra intervenir dans un délai fixé par décret.

Ce décret pourra également prévoir les modalités suivant lesquelles certaines demandes pourront donner lieu à des décisions d'acceptation tacite (CSS, art. L. 243-6-3).

Dématérialisation des déclarations et paiement des cotisations

- **A compter du 1^{er} janvier 2012**, le seuil à partir duquel les entreprises doivent régler par virement ou par tout autre moyen de paiement dématérialisé leurs

cotisations, contributions sociales et taxes est de 100.000 € (contre 150.000 € auparavant).

- **A compter du 1^{er} janvier 2013**, ces seuils seront abaissés à 50.000 € (CSS, art. L. 243-14).

Dématérialisation des déclarations préalables à l'embauche

- **A compter du 1^{er} janvier 2012**, les employeurs sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique, lorsqu'ils ont accompli plus de 1.500 déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente. Ce seuil de 1.500 déclarations passera à 500 à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le défaut de déclaration par voie électronique est sanctionné par une pénalité fixée à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, par salarié (C. trav., art. L. 1221-12-1). La loi précise que les pénalités dues au titre d'une année civile doivent être versées, au plus tard, à la première date d'exigibilité des cotisations de sécurité sociale de l'année suivante.

|| A compter du 1^{er} janvier 2016, le recours à la déclaration sociale nominative sera rendu obligatoire."

Simplification du bulletin de paie

Afin de réduire le nombre de données figurant sur le bulletin de paie (C. trav., art. L. 3243-2) et de mettre en œuvre la déclaration sociale nominative, mentionnée à l'article L. 133-5-3 du Code de la sécurité sociale, et évoquée ci-avant, les dispositions réglementaires relatives à la définition des éléments nécessaires au calcul des cotisations et contributions des régimes obligatoires de protection sociale, notamment pour la détermination de leur assiette, assises sur les rémunérations et gains de travailleurs salariés ou assimilés ainsi que de ceux servant au calcul des droits à prestations de sécurité sociale en espèces font l'objet, au plus tard le 1^{er} janvier 2013, d'une harmonisation en collaboration avec les organismes chargés de la gestion des régimes d'assurance chômage et de protection sociale complémentaire.

Par ailleurs, les instances chargées de la gestion du régime d'assurance chômage et des régimes de protec-

tion sociale complémentaire relevant du chapitre 1^{er} du titre II du livre IX du Code de la sécurité sociale ou institués en application de l'article L. 911-1 du même code mettent en œuvre les dispositions utiles, pour qu'au 1^{er} janvier 2015 au plus tard, les conventions ou accords qui sont négociés par les partenaires sociaux dans leur champ tiennent compte de l'harmonisation des définitions, dont il est fait état ci-dessus.

Versement transport

Toute modification de taux du versement transport par les autorités organisatrices de transports (par exemple le STIF, pour la région Ile-de-France) entrera en vigueur au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de chaque année.

L'autorité organisatrice des transports transmettra la délibération fixant le nouveau taux aux URSSAF deux mois avant cette entrée en vigueur, soit le 1^{er} novembre ou le 1^{er} mai de chaque année.

Les organismes de recouvrement seront tenus de communiquer le nouveau taux aux entreprises assujetties, au plus tard, un mois après ces dernières dates.

Déduction forfaitaire des heures supplémentaires

La déduction forfaitaire de cotisations patronales, appliquée sur la rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains salariés, concerne désormais les entreprises de moins de 20 salariés (au lieu des entreprises de 20 salariés au plus).

Epargne salariale

L'article L. 3332.10 du Code du travail fixe des plafonds en matière de versements annuels des salariés au plan d'épargne d'entreprise.

Jusqu'à présent les salariés n'ayant reçu aucune rémunération au titre d'une année ne pouvaient effectuer de versement au cours de cette même année.

Désormais, ces salariés pourront effectuer un versement au cours de cette année, toujours dans la limite du quart du plafond annuel de la Sécurité sociale.