



Union des syndicats des PME

Du caoutchouc et de la plasturgie

ACTU SOCIALE N°41

LA LETTRE MENSUELLE D'INFORMATION

Sommaire

I – TMS : création de deux aides financières pour aider à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) – p.1

II – Nouvelle étape de mise en place de la DSN : décret du 18 mai 2016 – p.3

III – Point de jurisprudence – p.5

I- TMS : création de deux aides financières pour aider à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS)

L'assurance maladie propose deux aides financières pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à agir contre les troubles musculo-squelettiques (TMS) d'origine professionnelle.

En effet, devant l'augmentation constante des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'assurance maladie a lancé le programme TMS Pros début 2014 afin d'accompagner spécifiquement 8 000 entreprises dans leur prévention.

Ce programme propose aux entreprises d'agir en quatre étapes afin : d'identifier si elles sont concernées, déterminer les postes à risques, établir un diagnostic et mettre en place un plan d'actions.

Afin d'aider les entreprises de moins de 50 salariés, suite aux résultats observés dans le cadre de ce programme, deux aides financières sont désormais proposées à ces entreprises.

La première aide, pouvant atteindre **25 000 €**, permet de financer 70 % du montant des prestations suivantes (hors taxes) :

- la formation d'une personne ressource interne afin qu'elle soit capable d'animer et de mettre en œuvre un projet de prévention des TMS dans son entreprise ;
- et / ou, la prestation d'un ergonome pour la réalisation d'un diagnostic de prévention des TMS, et l'élaboration d'un plan d'actions. L'ergonome pourra notamment recommander l'achat d'équipements adaptés, des changements dans l'organisation du travail, l'adaptation de postes ou des formations pour les salariés concernés.

Contact

Léonore de Raymond-Cahuzac
Juriste Droit Social
Tél : 01 55 78 28 98
leonore.de.raymond.cahuzac@ucaplast.fr

La seconde aide, pouvant également atteindre 25 000 €, permet de financer 50 % :

- de l'achat de matériel et/ou d'équipements pour réduire les contraintes physiques en particulier lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes ;
- et / ou de la réalisation de formations adaptées.

Les entreprises pourront bénéficier de cette offre à condition de fournir au préalable un diagnostic et un plan d'actions réalisés par un prestataire ou un salarié ayant les compétences nécessaires pour mener le projet de prévention des TMS.

Ainsi, les entreprises de 1 à 49 salariés du régime général qui souhaitent bénéficier de ces aides doivent s'adresser au service de prévention de leur caisse régionale (Carsat, Cramif ou CGSS).

Elles doivent réserver ces aides auprès de leur caisse avant le 15 juillet 2017 et envoyer tous les documents nécessaires à leur versement avant le 15 novembre 2017.

Il est à noter qu'en parallèle des aides précitées, une expérimentation est actuellement menée en Pays de la Loire pour les entreprises de 20 à 149 salariés. Si ces entreprises valident les quatre étapes du programme TMS pros, elles bénéficient d'une réduction de leur taux de cotisation AT/MP. En fonction de leurs effectifs et des niveaux de salaires, la réduction peut aller jusqu'à 8 000 € par an.

II- Nouvelle étape de mise en place de la DSN : décret du 18 mai 2016

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a acté le déploiement progressif de la DSN en 2016, dont la généralisation devait en principe être effective le 1^{er} janvier dernier.

Mais la bascule obligatoire vers la DSN pour les entreprises ou les tiers mandatés, en fonction du montant annuel des cotisations versées ou des effectifs et de leur qualité, devait être déterminée par un décret qui a finalement été publié le 18 mai 2016 au Journal officiel.

Le passage à la DSN est déterminé en fonction du montant total des cotisations ou contributions versées à l'Urssaf au titre de l'année 2014, à l'exclusion de majorations ou pénalités éventuelles (cf. tableau page suivante).

Devront donc être pris en compte les cotisations maladie, maternité, vieillesse, allocation familiale, AT/MP, la CSG, la CRDS, la contribution de solidarité autonomie, le forfait social, la cotisation FNAL, la contribution versement de transport ainsi que les cotisations destinées à l'AGS et les contributions d'assurance chômage.

Cette obligation s'appliquera aux rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2016.

La première DSN devra donc être établie à compter du 5 août, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont acquittées mensuellement, ou du 15 août dans les autres cas.

Les seuils et la date de la première transmission obligatoire de la DSN varient selon que l'employeur déclare lui-même ses cotisations, ou fait appel à un tiers mandaté.

Pour le tiers déclarant, les seuils ainsi que les cotisations et contributions sociales s'apprécient en totalisant le montant des cotisations et contributions sociales déclarées et versées pour l'ensemble des employeurs mandants.

Voici un tableau synthétique des seuils et date de la première transmission selon la situation :

	Montant des cotisations et contributions dues au titre des paies de 2014	Obligation de transmettre une DSN
<u>Employeur sans tiers mandaté</u>	Egal ou supérieur à 50 000 €	A compter de la <u>paie du mois de juillet 2016</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 août 2016 selon l'échéance applicable à l'employeur)
	Inférieur à 50 000 €	A compter de la <u>paie du mois de janvier 2017</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 février 2017 selon l'échéance applicable à l'employeur)
<u>Tiers mandatés par l'employeur (expert-comptable par exemple)</u>	Egal ou supérieur à 10 millions d'euros	A compter de la <u>paie du mois de juillet 2016</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 août 2016 selon l'échéance applicable à l'employeur)
	Inférieur à 10 millions d'euros	A compter de la <u>paie du mois de janvier 2017</u> (DSN exigible le 5 ou le 15 février 2017 selon l'échéance applicable à l'employeur)

Attention, le non-respect cette obligation, et même si les déclarations sont effectuées par un autre moyen que la DSN, expose les entreprises à une pénalité prévue par le code de la sécurité sociale :

- de 7,50 € pour chaque salarié, faute de déclaration ;
- de 2,50 € par salarié, en cas de déclaration par un autre moyen.

Le décret précise que cette pénalité ne pourra pas être supérieure, par entreprise et par mois, à 750 €.

III- Point de jurisprudence

Entretien d'une tenue de travail

Dans un arrêt en date du 3 mai 2016, la Cour de cassation est venue préciser qu'un salarié qui n'est pas soumis au port d'une tenue de travail spécifique ne peut réclamer à son employeur les coûts d'entretien de celle-ci.

Ainsi, seuls les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent être supportés par ce dernier.

Pour rappel, selon la jurisprudence, si le port d'une tenue de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi, l'employeur doit donc prendre en charge son entretien, et une clause du contrat de travail mettant à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite (*arrêt du 12 décembre 2012*).

Mais c'est à l'employeur de définir les modalités de la prise en charge des coûts d'entretien des vêtements (arrêt précité) : remboursement de frais sur justificatifs, allocation forfaitaire, règlement du montant directement auprès d'un fournisseur... Il a été jugé que la fourniture d'un baril de lessive par trimestre peut suffire (*arrêt du 15 octobre 2014*).

(Cass, Soc. 3 mai 2016, n° 15-12.549)

Absence d'information de la prolongation d'un congé parental

Le Code du travail prévoit que le salarié qui entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, doit en avertir son employeur au moins **un mois** avant le terme initialement prévu et l'informer de son intention de soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Ces informations et demandes doivent être adressées par lettre recommandée avec accusé de réception ou remises contre récépissé.

En l'espèce, une salariée à temps partiel était en congé parental pour une durée d'un an, jusqu'au 10 juillet 2009 ; mais à l'issue de ce terme, elle n'a pas repris le travail. A défaut de justification, et malgré ses multiples mises en demeure, son employeur la licencie pour faute grave.

La salariée conteste son licenciement car elle estime que son congé parental avait été prolongé jusqu'au 1^{er} mars 2011, en soulignant que l'obligation d'informer son employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu n'est pas une condition à la prolongation du congé, juste un moyen de preuve de l'information de l'employeur.

Mais les juges de la Cour de cassation ne sont pas d'accord et rejettent l'argumentation de la salariée, car « *Si ces formalités ne sont pas une condition du droit du salarié au bénéfice de la prolongation, le salarié se trouve, à défaut de justifier, d'une demande de prolongation ou d'autres causes de son absence à l'issue du congé parental d'éducation, en situation d'absence injustifiée* ».

Or, dans cette affaire, la Cour de cassation constate que l'employeur, lors de son acceptation du congé parental de la salariée en 2008, lui avait bien précisé qu'elle devait réintégrer la société le 11 juillet 2009.

Ainsi, la salariée n'était pas en mesure de rapporter la preuve de l'information de son employeur relative à la prolongation de son congé et elle avait attendu février 2011 pour lui indiquer être prête à reprendre son travail.

Pour la Cour de cassation, la salariée a donc bien commis une faute grave, estime la Cour de cassation.

(Cass, Soc. 3 mai 2016, n° 14-29.190)