

La mise en œuvre de la DSN dans les entreprises

La déclaration sociale nominative (DSN) constitue une mesure centrale du processus de simplification des obligations déclaratives des employeurs du secteur privé. Elle a vocation à se substituer progressivement à la quasi-totalité des déclarations sociales effectuées par les employeurs. A terme, elle remplacera également certaines déclarations fiscales.

Elle se matérialise pour les entreprises ou leurs tiers déclarants par la réalisation d'une déclaration mensuelle, et de signalements d'événements ponctuels en cas de maladie ou de fin de contrat de travail.

La mise en œuvre de la DSN est un chantier important pour les employeurs et leurs tiers déclarants car elle nécessite une mise à jour de leurs outils informatiques et une refonte de l'organisation du traitement des données sociales.

Déploiement progressif de la DSN

Le déploiement de la DSN est progressif dans le temps, au travers des différentes phases prévues par la réglementation. Ainsi, la DSN se déploie en trois phases, chacune d'elles permettant l'intégration de nouvelles déclarations sociales dans la DSN et élargissant le champ des déclarants éligibles, pour parvenir à une généralisation lors de la dernière phase. Les différentes phases sont optionnelles ou obligatoires.

La phase 1, ouverte depuis 2013, a été prolongée pour toutes les entreprises jusqu'à la paie du mois de septembre 2015 (DSN à transmettre le 5 ou le 15 octobre 2015). Elle permet uniquement à l'employeur de remplir ses obligations déclaratives en signalant des événements en matière d'arrêt de travail et de fin de contrat de travail.

La phase 2, ouverte depuis mars 2015, intègre les déclarations Urssaf / Pôle Emploi (déclarations unifiées des cotisations sociales ; bordereau récapitulatif des cotisations ; tableau récapitulatif annuel) et le relevé mensuel des contrats de mission pour les entreprises de travail temporaire et la déclaration des effectifs.

La phase 3, dite phase de généralisation, sera ouverte à compter du 1^{er} janvier 2016. La DSN sera alors obligatoire pour tous les employeurs du secteur privé, à l'exception des particuliers employeurs, et sera généralisée à toutes les déclarations sociales. La DSN deviendra alors la modalité unique pour la collecte des données sociales déclaratives des entreprises par les organismes sociaux et l'administration.

Délais déclaratifs

La DSN rémunération doit être effectuée chaque mois, même dans l'hypothèse où aucune rémunération n'est versée au cours du mois (DSN « néant »). Elle permet notamment à l'administration de calculer les charges sociales dues par l'employeur.

Pour les entreprises assujetties au paiement mensuel des cotisations, la DSN doit être effectuée le 5 du mois civil suivant le versement des rémunérations ; si l'entreprise est en paiement trimestriel, le

délai est repoussé au 15 du moins civil suivant le versement des rémunérations. Dans tous les cas, la DSN est mensuelle.

En ce qui concerne le signalement des évènements (arrêt de travail, fin de contrat), les délais sont variables selon la nature de l'évènement. La génération du flux EDI doit être effectuée en même temps que la DSN rémunération ou dans les 5 jours ouvrés suivant la nature de l'évènement et son impact sur la rémunération du salarié.

Au-delà des nouveaux paramétrages de paie à effectuer, la DSN implique surtout une nouvelle organisation dans l'entreprise pour gérer ces échéances déclaratives.

Qualité des données et outil informatique adapté

La DSN repose sur une norme de traitement des données sociales unique, commune à toutes les entreprises. Réaliser un bilan d'identification des salariés (BIS) permet d'optimiser la qualité des données demandées. La bonne identification des salariés, en particulier l'exactitude de leur numéro de sécurité sociale, est un élément important pour la conformité de la DSN.

Le logiciel de paie devient l'outil central et incontournable du traitement des charges sociales, puisque la DSN n'utilise que le format EDI, et marque la fin des échanges d'information papier ou en format EFI. Aussi, les éditeurs de logiciels de paie s'engagent avec la signature d'une charte de partenariat, garantissant que leurs produits permettront la DSN en EDI.

Information des salariés

Compte tenu des données personnelles contenues dans la DSN, les employeurs doivent informer les salariés du recours à la DSN pour accomplir les obligations sociales déclaratives, et des modalités d'accès et de rectification aux données déclarées par l'employeur. Une fiche d'information à diffuser aux salariés est disponible sur le portail DSN-info.fr.

Sanctions

Pour les employeurs relevant du régime général de Sécurité sociale, si la DSN ou la déclaration d'évènement n'est pas opérée dans les délais, la sanction est de 7,50 € par salarié par déclaration ; la sanction est la même en cas d'omission... Il existe un plafond de 750 € par déclaration.

Afin de maîtriser l'ensemble des enjeux de cette nouvelle obligation et disposer d'outils permettant une mise en œuvre pratique, 2 portails internet (dsn-info.fr ; conseil-sup-services.com) sont mis à disposition des employeurs et de leurs conseils.