



Description fonctionnelle des données de la DSN

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
L'EMPLOYEUR	6
Entreprise	7
Établissement	8
L'INDIVIDU	10
Individu	11
Compte professionnel de prévention	13
LE CONTRAT	14
Contrat (contrat de travail, convention, mandat).....	15
Fin du contrat.....	23
Retraite complémentaire.....	25
Lieu de travail ou établissement utilisateur	26
LE REVENU BRUT	27
Rémunération	28
Particularité : Activité.....	30
Prime, gratification et indemnité	31
Autre élément de revenu brut	32
ARRÊT DE TRAVAIL ET SUSPENSION	33
Arrêt de travail.....	34
Particularité : Temps partiel Thérapeutique	35
Autre suspension de l'exécution du contrat.....	36
LES BASES ET COTISATIONS	37
Base Assujettie.....	39
Composant de base assujettie.....	41
Cotisation individuelle	42
Cotisation établissement	44
LE VERSEMENT À L'INDIVIDU	45
Versement individu	46
LA PRÉVOYANCE	48
Adhésion Prévoyance	49
Affiliation Prévoyance	50
Ayant-droit	51
ANNEXES	52
Glossaire	53
Tableau de correspondance Cahier technique - DFD	57

INTRODUCTION

La **Déclaration sociale nominative (DSN)** est un sous-produit de la paie qui vise à permettre à tous les organismes et administrations ayant besoin de données sociales de les récupérer à partir de leur usage « source » en paie et non au travers de plusieurs formalités singulières. Ainsi, elle véhicule mensuellement les données permettant l'ensemble des déclarations (sociales, fiscales, etc.) dès lors qu'elles sont issues des données de la paie ou des systèmes Ressources humaines liés et dont l'automatisation est en place dans les entreprises.

Des usages toujours plus nombreux impliquent la maîtrise du sens des données de la DSN pour sécuriser la même interprétation depuis le fournisseur de la donnée (entreprises, employeurs publics et experts-comptables) jusqu'au consommateur (organismes et administrations). A cette fin, l'usage des données doit rester pleinement cohérent avec la définition « source » du modèle DSN qui structure celle-ci : la paie.

La **Description fonctionnelle des données (DFD)** est un document de présentation du sens des données véhiculées en DSN visant à garantir une compréhension commune et partagée de ce qu'elles recouvrent par l'ensemble des utilisateurs (déclarants et consommateurs des données). Elle ne remplace pas le Cahier Technique de la Norme qui est indispensable pour implémenter et utiliser finement les données, mais le complète avec une description plus orientée vers des gestionnaires et décideurs.

1. La DSN : un sous-produit de la paie

La DSN véhicule les données issues de la paie des entreprises et des employeurs publics : informations individuelles, contrats de travail, rémunérations et primes reçues, cotisations versées, absences et reprises, et données descriptives RH dès lors qu'elles sont gérées en paie. Elle s'inscrit dans un cadre réglementaire porté par la loi de simplification de mars 2012 concernant l'allègement des démarches administratives. Les données DSN sont communes aux organismes de protection sociale et à l'administration fiscale : la DSN rompt par là avec la logique des procédures précédentes pour lesquelles des données spécifiques à chaque organisme destinataire étaient demandées.

Le principe fondamental de la DSN est de ne contenir que des données issues de la gestion de la paie, entendue dans son sens système RH, c'est-à-dire en incluant des données décrivant les RH dès lors que les entreprises ont intérêt à les conserver dans leur système.

Dernière étape de l'acte de paie, la transmission des données via la DSN intervient naturellement, par principe, de façon mensuelle (la paie étant mensualisée depuis 1986) et porte sur l'entièreté de la paie telle que pratiquée informatiquement : des revenus bruts jusqu'à la détermination de ce qui est versé au salarié, en passant par les cotisations (versées aux organismes de protection sociale, et aux administrations via le prélèvement à la source), en fonction de ce que le gestionnaire connaît de la situation des personnes au moment où il établit la paie.

A noter que pour garantir la continuité du droit des salariés, deux signalements ont été introduits pour permettre des formalités liées à un évènement : fin de contrat de travail en cas de rupture du contrat, arrêt et reprise de travail en cas d'absence maladie, maternité, paternité, AT/MP, congés de deuil.

Un signalement d'amorçage des données variables lors de l'entrée du salarié a également été mis en place pour permettre aux entreprises de récupérer avant d'établir leur première DSN les données nécessaires pour amorcer correctement le contenu de leur paie.

Ce document se centre cependant sur la description des données sémantiques de la DSN reflétées mensuellement dans la paie ; les données de signalements, qui ne sont consommées par les systèmes récepteurs que lors d'évènements ponctuels, n'y figurent pas.

De plus, du fait des modalités déclaratives au mois le mois de la DSN, avec la nécessité que la DSN d'un mois soit générée à la clôture de la paie et transmise à l'échéance correspondante, la correction dans la paie de données précédemment transmises est possible dans les déclarations d'un mois suivant. Dans ce cas, les changements apportés sont précisés par des données spécifiques prévues à cet effet en DSN (notamment pour l'identification des « changements » à prendre en compte sur les individus et contrats). Ces données ne sont pas décrites dans le document, car le fait que la donnée puisse être véhiculée dans un bloc changement n'induit pas de modification sur son sens sémantique.

Le respect de la sémantique DSN est la condition première de la qualité des données émises ; une entreprise et un éditeur ne peuvent s'attacher à vérifier cette qualité que s'ils comprennent le sens de la donnée qui leur est demandée et si ce sens est intègre, c'est-à-dire s'il est le même, quels que soient les usages qui sont faits de la donnée. La condition « miroir » est que les organismes qui utilisent la DSN opèrent, à partir des données reçues, la juste interprétation des données qu'ils traitent.

De même, la bonne lecture du sens de la donnée pour la période concernée est indispensable : la paie est mensuelle mais le salaire de référence est négocié partout en valeur annuelle, avec des déformations de ce versement selon les règles de chaque entreprise (paiement d'un 13^{ème} voir d'un 14^{ème} mois en une ou plusieurs fois, versement de primes particulières à échéances diverses, etc.). De même, certaines exonérations, bien que mensualisées, peuvent être régularisées annuellement : la communication des données les justifiant peut être groupée sur le dernier mois de l'année (ex : annualisation des heures supplémentaires).

La DSN restitue la logique d'ensemble de la paie et est donc construite selon le déroulé logique de sa composition : la personne est employée par l'établissement > les contrats de la personne génèrent des revenus > Ces revenus sont pris en compte dans les droits ouverts pour la personne > Des bases en découlent sur lesquelles des cotisations sont prélevées > Les montants de ces cotisations ou prélèvements dont la source est la paie (notamment le PAS) sont restitués aux OPS et administrations concernés > Leur paiement est également directement porté en DSN aux OPS et administrations concernés.

Les données issues de la paie, présentes en DSN, étaient utilisées fin 2021 dans 54 procédures auxquelles la DSN se substitue.

Le propre de la DSN est d'être une procédure unique indépendante des usages qui en sont faits. Chaque donnée contenue est donc susceptible d'être utilisée par plusieurs acteurs puisque son sens n'est jamais défini par sa destination – du moins en logique : en effet, les conditions de normalisation de toutes les données n'étant pas encore définies, certains groupes de données en DSN visent uniquement tel ou tel organisme mais sur sa structure même, la promesse de simplification pour les entreprises ne peut tenir que si la DSN reste une procédure partagée jusqu'au sens des données portées et non seulement comme un véhicule de transmission d'informations.

2. Les grandes composantes de la DSN

Conformément à la structure rappelée ci-dessus, la DSN suit un modèle logique :

- un établissement fait la paie
- pour une liste de personnes
- qui ont des contrats
- qui touchent des rémunérations à partir de ces contrats
- qui reçoivent un versement pour le mois qui nécessite un passage du brut au net via les cotisations et contributions dues
- les rémunérations reçues sont regroupées selon différentes logiques dans des bases assujetties
- sur la base desquelles sont calculées des cotisations
- dont le paiement est effectué vers chaque organisme/administration concerné

La paie est également l'occasion de résumer les altérations dont le gestionnaire de paie a eu connaissance sur le mois : **absences du salarié dès lors qu'il ne s'agit pas d'éléments normalement pris en compte en paie, rupture de contrats.**

La DSN comprend ainsi **un ensemble de données décrites dans ce document :**

- > Les **données employeurs** véhiculant les éléments de l'entreprise déclarée (SIRET, raison sociale, adhésion contrat prévoyance...). C'est à ce niveau qu'est consolidé le paiement des cotisations dû par l'établissement à chaque organisme.
- > Les **données individus** identifiés par leur NIR et leur état civil et présents dans l'établissement car ils ont un « contrat de travail » ou une autre relation avec l'employeur qui justifie sa présence en paie (ex. mandat).
- > Les **données contrat** qui portent les éléments clés du contrat (métier, convention collective de référence, affiliations de ce contrat, quotité de travail, etc.).
- > Les **données revenus bruts** qui renvoient au contrat de travail, qu'il s'agisse de rémunérations ou de primes, gratifications ou indemnités. On retrouve aussi des autres éléments de revenus bruts ne pouvant pas se rattacher à un contrat défini.
- > Les **données base assujettie et cotisations**. Les bases assujetties restituent les éléments sur lesquels les cotisations / exonérations sont calculées. Le niveau de détail des cotisations est le niveau nécessaire pour les calculs de la paie (celles qui doivent forcément apparaître sur le bulletin). A noter que, plusieurs contrats de travail peuvent être pris en

compte au sein d'une même base assujettie dès lors que les règles de calcul sont homogènes entre ces contrats, il n'est pas possible de « lier » base assujettie et contrats.

- > Les **données arrêt de travail et suspension** précisant le motif de l'arrêt (maladie, maternité, paternité, congés après accident, temps partiel thérapeutique, etc.), le dernier jour travaillé, la date prévisionnelle de fin de l'arrêt, la période et les coordonnées bancaires de l'employeur en cas de subrogation. A noter que fréquemment ces données sont renseignées en décalage vis-à-vis de leur mois de survenance, le temps pour le gestionnaire de paie d'en avoir connaissance d'une part et de répercuter leur conséquence en paie d'autre part.
- > Les **données versement** qui comportent des informations globales : on y retrouve l'ensemble des revenus nets de cotisations afin de déterminer l'application des règles fiscales
- > Les **données prévoyance** qui précisent le contrat collectif souscrit par l'entreprise pour tout ou partie de ses salariés auprès d'une institution de Prévoyance, mutuelle ou société d'assurance.

L'EMPLOYEUR

Éléments de contexte

L'employeur d'un individu en DSN est défini comme **l'établissement qui a à la fois la responsabilité du contrat de travail de la personne et celle du suivi de la réalisation des engagements** (activité, rémunération...) **que ce contrat prévoit.**

En pratique, dans le secteur privé, cette définition conduit à identifier l'employeur comme l'établissement qui a l'obligation de tenir le Registre Unique du Personnel (RUP) défini par la loi. Dans le secteur public, le RUP n'existant pas, il convient de trouver le bon niveau rendant compte de cette responsabilité directement opérationnelle pour identifier l'employeur de la personne en DSN. En synthèse, l'employeur en DSN correspond à l'employeur qui gère en proximité les données nominatives de l'individu à déclarer en DSN.

Pour l'organisation des opérations sous sa responsabilité, l'employeur doit pouvoir être identifié avec fiabilité. Plusieurs données ont donc la fonction de préciser son identité : adresse, domaine d'activité, effectif, convention collective applicable, etc.

Les déclarations de l'employeur se font à l'échelle de l'établissement : une déclaration mensuelle contient, pour un établissement donné, les données de l'ensemble des individus qui lui sont rattachés selon la définition donnée ci-dessus. Cela étant, dès lors que l'employeur est toujours un établissement, il est systématiquement rappelé en DSN **l'entreprise** dont relève cet **établissement**.

A noter qu'en complément de l'employeur, il peut être indiqué un lieu de travail différent (voir la donnée Identifiant du lieu de travail dans le chapitre Contrat : ce lieu de travail peut correspondre à un niveau plus fin de responsabilité, à l'image du contrat de mission pour les intérimaires).

Entreprise

Une **entreprise** est identifiée en tant que personnalité morale auprès de l'INSEE via un numéro **SIREN** unique qui la définit et est commun à tous ses établissements.

Parmi ses éventuels multiples établissements, le **NIC du siège** (numéro interne de classement) est l'identifiant à 5 chiffres de son établissement siège. Ses coordonnées postales sont mentionnées en DSN, selon les normes usuelles (**Numéro, extension, nature et libellé de la voie / Code postal / Localité / Complément de la localisation de la construction / Service de distribution, complément de localisation de la voie**).

Le **code APEN** est un numéro de classement, dans la nomenclature d'activité française (NAF) de l'INSEE, de l'activité principale exercée (APE) par l'entreprise.

Le **code convention collective applicable** indique à quelle convention collective est affiliée l'entreprise. La convention collective contient les règles de droit du travail (contrat, congés, salaires...) applicables à un secteur d'activité. Elle est négociée et conclue d'une part par les organisations syndicales représentatives des salariés et d'autre part par les employeurs, éventuellement réunis en organisations syndicales ou associations. Chaque convention définit son champ d'application professionnel et territorial qui oblige toute entreprise concernée à l'appliquer, sauf cas particuliers. La convention collective détermine les conditions de travail, de rémunération, et entraîne en cela de nombreux effets sur les droits des individus. Ce code est notamment utilisé au niveau de l'entreprise afin de faire le lien avec les effectifs OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés). Le rattachement d'une entreprise à une convention collective s'opère en fonction de l'activité principale de l'entreprise. En cas d'activités multiples, pour déterminer la convention collective applicable à une entreprise, il convient de déterminer quelle est l'activité principale en fonction notamment de l'affectation réelle des salariés.

Particularités :

Le **code pays** et l'**implantation de l'entreprise** permettent aux entreprises étrangères de préciser leur pays de localisation, son appartenance à l'Union européenne ou non, ainsi que la présence ou non d'un de leurs établissements en France afin notamment de déterminer les règles fiscales et sociales qui s'y appliquent.

L'**effectif moyen de l'entreprise au 31 décembre** correspond à la moyenne des effectifs mensuels (voir ci-dessous), et permet sa catégorisation par taille. Il est désormais calculé par l'Urssaf Caisse nationale à partir des données individuelles véhiculées en DSN dans le respect de la logique de simplification « Dites-le nous une fois » pour la majorité des employeurs. Seuls les employeurs du secteur public ou du secteur maritime sont encore amenés à le renseigner. Cet effectif est utile au recouvrement des cotisations sociales : il rentre en compte dans l'application et le calcul de nombreux dispositifs de cotisations, comme la contribution au Fonds national d'aide au logement, la contribution au versement mobilité ou le Bonus-Malus des cotisations d'Assurance chômage.

Établissement

L'**établissement** indiqué en DSN est celui en charge de la gestion de la personne déclarée.

Le **NIC** (numéro interne de classement) correspond à son identifiant individuel. Ajouté à la fin du numéro SIREN de l'entreprise, il forme le numéro SIRET de l'établissement.

De façon analogue à l'entreprise, le **code APET** d'un établissement classe son domaine d'activité au sein de la nomenclature d'activité française de l'INSEE. Son adresse postale est décrite selon les normes usuelles (**Numéro, extension, nature et libellé de la voie / Code postal / Localité / Complément de la localisation de la construction / Service de distribution, complément de localisation de la voie**).

La **nature juridique de l'employeur** est publique ou privée ; elle détermine les dispositifs légaux et contractuels d'encadrement des relations de paie et de cotisations entre l'employeur et le salarié.

Le **code convention collective principale** indique à quelle convention collective est affilié l'établissement dès lors qu'elle peut être différente de celle de l'entreprise. Au niveau de l'établissement, ce code est par exemple utilisé pour la sécurisation du recouvrement de la taxe professionnelle par les Urssaf ou encore l'application du dispositif Bonus-Malus pour l'Assurance chômage. Si l'entreprise a plusieurs activités séparées et non complémentaires, exercées dans des établissements distincts et autonomes, des conventions collectives différentes peuvent s'appliquer aux différents établissements.

L'**opérateur de compétences (OPCO)** est l'organisme de formation professionnelle auquel adhère ou est rattaché l'établissement. Il est souvent déterminé par la convention collective de l'entreprise.

Particularités :

Les **coordonnées bancaires spécifiques** d'un établissement servent à la réception d'aides à destination de ses salariés. Ces coordonnées sont composées du **BIC** et de l'**IBAN**. A date, le seul **type d'usage** prévu dans le cadre du traitement de la DSN mensuelle est le paiement des aides de l'Agence de services et de paiement. Ces données sont également prévues dans le signalement arrêt de travail pour le paiement des IJ en cas de subrogation. Des travaux sont ouverts entre le GIP et les organismes pour rendre la notion plus « globale » et permettre la mise en place concertée de dispositifs de prévention de la fraude.

La **date d'effet de l'adhésion au dispositif TESE/CEA** et la **date d'effet de la sortie du dispositif TESE/CEA** permettent la bonne gestion des périodes de changement entre l'usage de ces titres et le cadre nominal de passage par la DSN, le TESA CEA étant admis en remplacement de la DSN mais pouvant évoluer dans le temps.

L'**accord agréé OETH** est un code identifiant les établissements concernés par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Le **nombre BOETH externe** et le **type BOETH externe** sont des données relatives aux bénéficiaires de l'OETH qui ont travaillé pour eux en tant que salariés externes (intérimaires, en portage salarial, stagiaires non déclarés

nominativement dans les déclarations précédentes) au cours du **millésime de rattachement** examiné ; elles intègrent le calcul du manquement ou non de l'établissement à leur obligation (lequel entraîne le versement par l'établissement d'une contribution financière dite OETH).

Le **code pays** et le **code de distribution à l'étranger** permettent aux établissements étrangers de préciser leur localisation (pays, son appartenance à l'Union européenne ou non) afin notamment de déterminer les règles fiscales et sociales qui s'y appliquent.

Le **type de rémunération soumise à contributions d'Assurance chômage pour expatriés** permet aux établissements employant des expatriés d'indiquer la règle de paie retenue pour ces populations : montant réel de la rémunération des employés expatriés ou montant équivalent à la rémunération qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé en France.

L'**effectif de fin de période déclarée de l'établissement** correspond au nombre de salariés de l'établissement d'affectation. Il est désormais calculé par l'Urssaf CN pour la majorité des employeurs. Seuls les employeurs du secteur public ou du secteur maritime sont encore amenés à le renseigner. Cet effectif permet le calcul de l'effectif moyen de l'entreprise au 31 décembre (voir plus haut – partie entreprise/particularités).

Les établissements qui, ne comptant structurellement plus de salariés, souhaitent définitivement fermer leur compte DSN et cesser de participer au dispositif pourront à l'horizon 2024 renseigner une **demande de sortie de la DSN** à destination de l'Urssaf Caisse nationale ou de la MSA.

L'INDIVIDU

Éléments de contexte

L'**individu** désigne le salarié ou l'agent dans le secteur public et toute autre personne dont la responsabilité de « paie » incombe aux employeurs (mandataires par exemple).

Quatre types d'individus sont présents en DSN : les salariés dans le secteur privé, les agents dans le secteur public (qui sont aussi qualifiés en DSN de salariés bien que ne répondant pas à la même définition), les stagiaires sous convention, et les mandataires sociaux.

Les données relatives aux individus sont essentielles à leur identification fiable par l'ensemble des organismes à l'œuvre dans l'attribution de leurs droits, de la juste gestion du prélèvement à la source et désormais dans l'attribution d'aides qui peuvent leur être servies en complément de prestations liées au travail.

A noter (comme indiqué ci-dessus) que pour les références à la fonction publique, les termes utilisés dans la norme DSN sont ceux du secteur privé : l'individu désigné par le terme de « salarié » est un agent public, il est fait référence à son « salaire » pour évoquer son traitement, et on parle de « contrat » en lieu et place de la relation employeur-agent.

Individu

Pour que l'**individu** puisse être identifié avec fiabilité par les organismes attributeurs de ses droits, il est fait référence à lui en DSN via son **numéro d'inscription au répertoire** (NIR), qui est l'identifiant unique et invariable qui lui est associé dans le répertoire national d'identification des personnes physiques, et qui est également connu sous le nom de numéro de sécurité sociale.

La présence du **matricule de l'individu dans l'entreprise**, librement choisi par l'employeur, ne sert pas à l'identification mais figure en DSN pour sécuriser en paie le traitement des retours sur les salariés, lesquels sont souvent uniquement gérés en paie sous leur matricule.

L'identification de l'individu en DSN est vérifiée par la référence à ses principales **informations d'état civil** : **nom de famille, nom d'usage, prénoms, sexe, date de naissance, lieu de naissance, code département de naissance, code pays de naissance**.

L'ensemble des **données relatives à son adresse postale** est également à renseigner pour chaque salarié (**Numéro, extension, nature et libellé de la voie, code postal, localité, code pays, complément de localisation de la construction, service de distribution, complément de localisation de la voie**).

Particularités :

Le **numéro technique temporaire** (NTT) d'un individu est un identifiant unique et invariant qui lui est associé par son employeur, de façon temporaire, quand ce dernier ne connaît pas son NIR lorsqu'il l'embauche et émet la première paie.

En pratique le NTT ne doit être utilisé que de manière temporaire pour un individu donné ; tout assuré né en France dispose d'un NIR dès sa naissance, il doit le produire rapidement auprès de son employeur et tout individu né à l'étranger peut demander son immatriculation à sa caisse d'Assurance maladie de rattachement dès qu'il travaille – avec un délai d'obtention qui varie entre un et 3 mois.

L'**adresse mél** de l'individu est déclarée, avec son accord et de façon facultative, pour permettre à certains organismes de protection sociale de le contacter plus aisément (notamment les organismes complémentaires avec des choix d'option relevant du seul salarié).

Le **code pays**, le **code de distribution à l'étranger** et la **codification UE** permettent de préciser le pays et l'adresse de résidence des employés étrangers, et de le classer selon sa présence ou non dans l'Union européenne (UE). Le **statut à l'étranger au sens fiscal** précise si l'individu est soumis ou non au droit fiscal français.

Le **niveau de formation le plus élevé obtenu par l'individu** est une information qui concerne l'individu employé dans une structure d'insertion par l'activité économique, ou sur un poste en entreprise adaptée ; elle est utile au calcul par l'Agence de services et de paiement des aides publiques dont peuvent bénéficier les structures d'accueil.

Dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, la déclaration du **niveau de diplôme préparé par l'individu** en contrat d'apprentissage permet son suivi par le ministère de l'Éducation Nationale.

La situation du retraité du régime général ayant repris une activité professionnelle et cumulant ses revenus avec leur pension est déclarée en tant que **cumul emploi retraite**.

Pour un salarié, l'ouverture du bénéfice de son contrat Prévoyance est déterminée par son **ancienneté**, dans des conditions propres à chaque convention collective et chaque contrat conclu entre l'employeur et l'individu. Pour l'appréciation de ce critère, l'employeur déclare un certain **type d'ancienneté** de l'individu (par exemple : ancienneté dans la branche, dans le poste, dans l'entreprise), l'**unité de mesure** dans cette ancienneté est exprimée (jours, mois, années), sa **valeur**, et le **numéro de contrat** de l'individu pour lequel cette ancienneté doit être prise en compte.

Compte professionnel de prévention

Des données spécifiques au **compte professionnel de prévention** sont présentes en DSN afin de déclarer les données nécessaires à la génération de droits pour les salariés concernés soit en termes de formation, de réduction du temps de travail ou encore de départ anticipé à la retraite pour les individus exposés à un certain niveau de risques professionnels.

EXEMPLES DE FACTEURS D'EXPOSITION

- Travail de nuit
- Bruit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Pour la bonne alimentation (automatique) de ce compte, l'employeur est légalement tenu de déclarer annuellement en DSN, pour chaque individu, les **facteurs d'exposition** issus de sa pratique professionnelle, son **numéro de contrat**, et l'**année de rattachement** au titre de laquelle cette déclaration est faite.

LE CONTRAT

Éléments de contexte

Le « **contrat** » est un objet central en DSN qui fait le lien entre l'individu et ses rémunérations.

Cette relation entre les deux acteurs, employeur et individu, explicite les éléments de base sur laquelle se fonde la paie.

Dans le cadre de la DSN, **cette donnée de « contrat » porte les caractéristiques nécessaires à l'exercice de la protection sociale de l'individu.**

La **fin du contrat** constitue la levée des obligations de l'individu vis-à-vis de son employeur, et réciproquement. A noter que des obligations résiduelles de l'employeur pour l'individu subsistent parfois (clauses de non-concurrences, de la conservation des données de paie pendant 5 ans, de la production d'une attestation employeur dans les 5 jours suivants la fin du contrat etc.) et peuvent conduire à continuer d'émettre des éléments de paie pour ces personnes.

Le contrat porte aussi des informations concernant l'affiliation à la **retraite complémentaire**, ainsi que le **lieu de travail ou l'établissement utilisateur**.

Contrat (contrat de travail, convention, mandat)

Trois types de « contrats » sont identifiés : le **contrat de travail**, la **convention de stage** et le **mandat social**, chacun de ces types pouvant contenir des sous types.

La donnée contrat permet de **rendre compte des termes de l'accord conclu entre une entreprise et un individu** qui sont utiles dans le cadre de l'usage des données de paie pour la protection sociale.

La nature du lien entre l'employeur et l'individu est précisée dans la **Nature du contrat**. Le terme « contrat » est en effet à comprendre de manière large car le terme utilisé dans la norme englobe les concepts plus étendus évoqués ci-dessus.

La nature de contrat est structurante pour la gestion des données DSN : elle sert à la fois comme critère de réception des informations par des organismes de protection sociale et permet de vérifier la cohérence avec d'autres éléments déclarés liés au contrat (le motif de fin de contrat, les dispositifs de politique publique...).

Dès lors qu'il s'agit d'un contrat au sens du code du travail, sa nature exacte est alors à décrire.

EXEMPLES DE NATURES DE CONTRAT

- Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé
- Contrat de travail à durée déterminée de droit privé
- Contrat à durée indéterminée intermittent
- Contrat d'emploi pénitentiaire

Dès lors qu'il s'agit de CDD, les contrats doivent porter une **Date de fin prévisionnelle du contrat**, c'est le cas par exemple des contrats de travail à durée déterminée de droit privé. La **Date de début de contrat** et la **Date de fin prévisionnelle du contrat** sont respectivement le premier jour d'applicabilité du contrat et le dernier jour d'applicabilité du contrat.

Le **Motif de recours** précise la raison pour laquelle a été signé le contrat à durée déterminée ou le contrat de mission entre l'individu et l'employeur. En dehors des secteurs où il est d'usage de pratiquer des CDD – désigné par le terme contrat d'usage – tout autre type de CDD doit être justifié par un de ces motifs.

EXEMPLES DE MOTIFS DE RECOURS

- Remplacement d'un salarié
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Emplois à caractère saisonnier
- Contrat d'usage

Le **Dispositif de politique publique et conventionnel** vient compléter la description de la nature dès lors qu'il s'agit d'emplois aidés. Il recouvre tout dispositif d'aide, d'incitation ou de politique publique d'emploi, de formation professionnelle ou tout autre dispositif conventionnel visant à instaurer des formes particulières de contrat. Par exemple, dans le cas des contrats aidés, des dispositifs prévoient des aides financières aux employeurs par le biais

de subventions ou d'exonérations de cotisations patronales afin d'ouvrir l'emploi à certains publics.

EXEMPLES DE DISPOSITIFS DE POLITIQUE PUBLIQUE ET CONVENTIONNEL

- Contrat Initiative emploi (CUI)
- Emploi d'avenir secteur marchand
- Contrat à durée déterminée d'insertion
- Contrat de génération
- Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)
- Stage de la formation professionnelle

Le **Numéro du contrat** est un identifiant technique qui ne peut être évité en DSN car les seuls NIR de la personne et date de début de son contrat ne suffisent pas à identifier une personne ayant plusieurs contrats commençant le même jour. Ce numéro de contrat est structurant dans le cadre du tryptique qui identifie le contrat (personne concernée, date de début et numéro) car il permet de « chaîner » entre les mois en reconnaissant que c'est le même contrat de travail. En pratique, il n'existe pas toujours dans la paie des entreprises et est souvent peu signifiant pour le gestionnaire.

Il a tendance à évoluer, par exemple lors de la mutation d'un établissement à un autre, ou encore lors d'un changement de logiciel de paie entraînant une renumérotation de l'ensemble des contrats. Une gestion rigoureuse de ce numéro doit cependant être assurée : le renseignement du numéro de départ dans le bloc changement permet que le chaînage puisse se faire.

Le **Libellé de l'emploi** précise la fonction du salarié au sein de l'entreprise. Son alimentation est libre (non normée). A noter qu'il est parfois utilisé pour la gestion des droits et en tout cas systématiquement par l'INSEE pour s'assurer de la justesse du PCS-ESE déclaré ou le redresser (donnée ci-dessous).

Les éléments constitutifs du contrat précisent également le **Code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE)** du salarié, qui est une classification établie par l'INSEE des différentes catégories socioprofessionnelles et éventuellement complétées d'un **Code complément PCS-ESE (pour la fonction publique : référentiels NEH, net et grade de la NNE)** associé. Pour la fonction publique, ce code complément correspond au code de la table NEH (établissements sanitaires et médico-sociaux notamment) ou NNE (fonction publique d'État).

Le **Code convention collective applicable** indique quelle convention collective est applicable au contrat, laquelle peut être différente de la convention de l'entreprise ou de l'établissement. A ce niveau, ce code est utilisé notamment à des fins de vérifications pour le calcul de cotisations et contributions (ex : formation professionnelle) et le rattachement à certains régimes (ex : intermittents du spectacle).

La **quotité de travail** indiquée au contrat est prise en compte dans le calcul de certaines réductions et exonérations sociales ou de certains droits sociaux (droit chômage notamment).

La **Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié** est une valeur exprimant la durée de travail applicable pour la catégorie de salariés dans l'entreprise et permet de rendre compte du volume de l'activité ou de l'inactivité. Cette valeur doit indiquer une quantité de travail rémunéré attendue pour ces salariés sur une même unité de temps (semaine, mois, etc.). Elle est exprimée dans l'**Unité de mesure de la quotité de travail**. Elle peut prendre des formes diverses, que ce soit en temps (heure, journée, forfait jour, forfait heure), en prestation (à la pige, à la vacation, à la tâche) ou autres (au SMIC, à la part).

La **Quotité de travail du contrat** est la durée contractuelle de travail applicable à l'individu dès lors qu'une quotité unique pour toutes les activités de l'individu peut être exprimée.

L'individu est en temps partiel si sa durée de travail est inférieure à celle de référence – ou dans certains cas s'il est au-dessous de la référence légale actuellement de 35 heures. Dans ce cas, la **Modalité d'exercice du temps de travail** doit indiquer que l'individu travaille à temps partiel.

Dans certaines conditions, un salarié à temps partiel peut choisir de cotiser sur la base de ce que serait son salaire s'il travaillait à temps plein (**Salarié à temps partiel cotisation à temps plein**) pour la retraite de base et éventuellement la retraite complémentaire afin de cumuler davantage de droits retraites.

Le contrat comporte aussi un certain nombre d'indications sur les **régimes de base ou les conventions** particulières auxquels l'individu est affilié

Dans le contrat est également renseigné le **Statut du salarié (conventionnel)**, défini sur la base des grandes catégories socioprofessionnelles auxquelles appartient chaque salarié. Il s'entend au sens de la convention collective applicable dans l'entreprise. On y retrouve par exemple les différents agents de la fonction publique, les professions intermédiaires, les ouvriers, agriculteurs, etc.

Le **Code statut catégoriel APECITA** définit le positionnement du salarié au vu des règles de cette Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et l'Agroalimentaire : salarié cadre ou non-cadre.

Le **Positionnement dans la convention collective** identifie le statut du salarié dans la classification prévue par la convention collective : elle peut prendre, par exemple, la forme d'un indice, d'un coefficient, d'un grade, d'un échelon en fonction des modalités retenues par les partenaires sociaux pour construire la grille conventionnelle de classification.

Le **Code statut catégoriel retraite complémentaire obligatoire** rend compte du positionnement de l'individu au vu des réglementations des régimes de retraite complémentaires des individus : cadre, extension cadre pour retraite complémentaire, non cadre, retraite complémentaire ne définissant pas de statut cadre ou non-cadre ou pas de retraite complémentaire. Ce statut définit notamment les cotisations de retraite complémentaire à payer ainsi que les droits ouverts.

Le **Code régime de base risque maladie** est un identifiant du régime de base d'Assurance maladie auquel est affilié le salarié. Ce code est utile notamment dans le cadre du recouvrement des cotisations sociales pour le risque maladie.

EXEMPLES DE CODES RÉGIME DE BASE RISQUE MALADIE

- Régime général (CNAM)
- Régime agricole (MSA)
- Mineurs ou assimilés (CANSSM)
- Régimes des cultes (CAVIMAC)
- Régime spécial des industries électriques et gazières (CAMIEG)

Le **Code délégataire du risque maladie** identifie l'organisme en charge pour tout ou partie de la gestion de l'Assurance maladie par délégation d'un autre régime gestionnaire de l'Assurance maladie.

Le **Code régime de base risque accident du travail** précise le régime de couverture des risques professionnels auquel est affilié le salarié et permettant de l'indemniser en cas d'accident du travail, accident du trajet ou de maladie professionnelle. Le **Code risque accident du travail** rend compte du risque professionnel auquel est exposé le salarié dans son activité professionnelle et spécifiant pour lequel il doit être assuré. Le **Taux de cotisation accident du travail** correspond au taux applicable pour le code accident du travail du contrat de l'individu

Le **Code régime de base risque vieillesse** est l'identifiant du régime de base d'Assurance vieillesse auquel est affilié le salarié. Il est utile à la fois dans le cadre du recouvrement des cotisations sociales pour le risque vieillesse mais également pour l'alimentation des droits retraite.

EXEMPLES DE CODES RÉGIME DE BASE RISQUE VIEILLESSE

- Régime général (CNAV)
- Régime agricole (MSA)
- Pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat (SRE)
- Retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)
- Régime spécial des industries électriques et gazières (CNIEG)

Le **Code emplois multiples** permet d'indiquer si le contrat s'inscrit dans le contexte d'un emploi unique, d'une situation non connue ou d'emplois multiples, ce qui correspond au cas de plusieurs contrats de travail, mandats ou conventions simultanés entre l'individu et un ou plusieurs employeurs au cours du mois. Le **Code employeurs multiples** précise si l'individu a plusieurs employeurs au cours de la même période de paie (employeur unique, employeurs multiples ou situation non connue). L'existence simultanée de plusieurs contrats (plusieurs emplois et plusieurs employeurs) pour un même individu doit être connue des organismes récepteurs pour la bonne application des règles de protection sociale appropriées à ces situations d'emploi.

Particularités :

Le contrat peut aussi comporter certaines rubriques portant sur des particularités :

Le **Motif d'exclusion DSN** permet d'identifier certaines populations dont les caractéristiques d'emploi et/ou de protection sociale ne permettent pas le remplacement de certaines déclarations sociales par la DSN. Dans les faits, cette donnée a surtout été utilisée lors de la montée en charge de la DSN et sa gestion va être reprécisée, dès lors que la généralisation est quasiment atteinte.

Le **Code caisse professionnelle de congés payés** est le numéro de la caisse de congés payés pour les entreprises pour lesquelles la gestion des congés est centralisée dans une caisse.

Le **Taux de déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels** rend compte de l'abattement pour frais professionnels appliqués à la part de rémunération afférente à l'activité ouvrant droit à cette déduction.

Le **Complément de base au régime obligatoire** rend compte de l'extension du régime de base assuré par un régime obligatoire de Sécurité Sociale (régime local Alsace Moselle / complémentaire CAMIEG). Il peut prendre la forme du Régime local Alsace Moselle, de la Complémentaire CAMIEG, du Régime Alsace-Moselle et Complémentaire CAMIEG ou ne pas être applicable, dans la majorité des cas.

Le **Travailleur à l'étranger au sens du code de la sécurité sociale** indique le statut de détaché ou d'expatrié tels que définis dans la réglementation de la Sécurité Sociale. Il entraîne des conséquences variées sur le régime de sécurité sociale applicable à l'individu ; par exemple, sauf accord bilatéral de sécurité sociale, le travailleur expatrié est soumis au régime de protection sociale du pays dans lequel il est expatrié.

Le **Statut BOETH** correspond au statut de l'individu bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour le contrat concerné dans la période déclarée. Il est rattaché au contrat car, théoriquement, un salarié peut déclarer un statut OETH sur un emploi mais pas sur un autre.

Le **Complément de dispositif de politique publique** concerne les salariés bénéficiant d'une aide au poste en entreprise adaptée ou en structure d'insertion par l'activité économique.

Le **Cas de mise à disposition externe d'un individu de l'établissement** représente la nature de la mise à disposition externe ou portage salarial du salarié.

L'**Identifiant du lieu de travail** permet de préciser quand le lieu de travail ou « l'utilisateur » du contrat n'est pas le même que l'établissement qui fait la DSN. Ce peut être ou non un SIRET.

On retrouve des SIRET dans le cas, par exemple, d'une agence d'un établissement sur laquelle l'individu travaille mais qui n'a pas la charge de la relation employeur, ou encore au sujet des contrats de mission des intérimaires, pour lesquels c'est l'entreprise qui utilise l'intérimaire qui est désignée.

On peut aussi y trouver des « pseudo » SIRET, par exemple dans le BTP (un chantier).

Ce peut être aussi une zone libre dans le cas par exemple du recours par un particulier aux services d'un intérimaire.

Quand il s'agit d'un SIRET, l'ensemble des informations nécessaires à la description de l'établissement sont reprises dans une zone particulière de la DSN.

Une autre information du contrat permet dans le cadre de l'activité partielle de préciser la forme d'aménagement du temps de travail (**Forme d'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'activité partielle**) : forfait hebdomadaire, forfait mensuel, forfait annuel ou aménagement en jours ou en.

EXEMPLES DE FORME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- Forfait hebdomadaire
- Autre temps de travail hebdomadaire
- Équivalent à 35h - 39h (Mayotte)

Le **FINESS géographique** figure également dans le contrat et ne concerne que les établissements sanitaires et sociaux, à des fins de suivi statistique par la DREES. Il n'était pas possible pour celle-ci de retrouver le FINESS via le SIRET – cette mention est normalement temporaire le temps que les référentiels FINESS / SIRET soient articulés. A noter que bien qu'il figure dans le contrat, si le contrat est à cheval entre plusieurs FINESS, il ne faut pas découper le contrat mais faire figurer le FINESS principal.

La **Rémunération au pourboire** indique si l'individu est rémunéré au pourboire (en tout ou en partie). En pratique cela ne sert qu'à interroger la personne sur ces revenus, puisque l'employeur ne trace pas en paie l'intégralité des pourboires.

Un grand nombre de particularités du contrat ne se retrouve par ailleurs que lorsque l'employeur est public :

L'**Indice brut d'origine sapeur-pompier professionnel (SPP)** est l'indice brut avant intégration de l'indemnité de feu.

Le **Statut d'emploi du salarié** ne concerne que les salariés dont l'employeur est public.

EXEMPLES DE STATUTS D'EMPLOI DU SALARIÉ

- [FP] Fonctionnaire
- [FP] Contractuel de la Fonction publique
- Statutaire

Le **Numéro interne employeur public** est le code budgétaire de l'employeur. La donnée contrat porte pour les employeurs publics le **Code complément PCE-ESE pour la fonction publique d'état (NNE)** pour les fonctionnaires de l'État ou les agents occupant au sein de l'État un emploi fonctionnel. La **Nature du poste** rend compte de si le poste est à temps complet ou non. La **Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet** est la durée hebdomadaire de l'emploi ou du grade détenu par l'agent dans l'établissement qui l'emploi lorsqu'elle ne correspond

pas à un temps complet. Le **Taux de travail à temps partiel** est construit à partir de la durée hebdomadaire de service pour les mêmes fonctions exercées à temps plein uniquement pour la fonction publique et sans inclure le temps partiel thérapeutique. Le **Code catégorie de service** liste les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles des autres emplois à l'exception des personnels sous statut militaire. On retrouve aussi le **Type de détachement** et dans certains cas spécifiques l'**Ancien employeur public** de l'individu (Orange ou La Poste).

Les contrats issus de la fonction publique reposent aussi sur un certain nombre d'indices :

On retrouve l'**Indice brut** qui détermine la position de l'agent public sur un échelon correspondant à son grade, l'**Indice majoré** permettant le calcul de la rémunération d'un agent public, l'**Indice brut d'origine** correspondant à l'indice brut dans la carrière d'origine du fonctionnaire détaché sur emploi ne conduisant pas à pension servant de base au calcul des cotisations pour pension, l'**Indice brut de cotisation dans un emploi supérieur (article 15)** servant de base au calcul des cotisations pour pension sur option du fonctionnaire, l'**Indice brut d'origine ancien salarié employeur public** qui est l'ancien indice sur lequel les anciens salariés chez un employeur public, intégrés dans la Fonction Publique Territoriale, ont choisi de cotiser, l'**Indice complément de traitement indiciaire (CTI)** qui est le nombre de points d'indice, se comportant comme un indice majoré, accordé à certains fonctionnaires, en addition du traitement de base, et le **Maintien du traitement d'origine d'un contractuel titulaire** qui est un indice des agents contractuels devenus fonctionnaires qui conservent à titre personnel le bénéfice de leur traitement antérieur. La **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)** correspond au nombre de points d'indice majorés attribués à titre dérogatoires à certains fonctionnaires appartenant à un corps ou un grade donné occupant un certain type d'emploi, le cas échéant sous condition d'âge.

Le contrat contient également certaines caractéristiques propres à l'Assurance chômage pour gérer les cas spécifiques d'affiliation au chômage :

Le **Code affectation Assurance chômage** représente le service comptable de l'employeur ayant une convention de gestion avec Pôle Emploi et auquel la facturation doit être adressée. Le **Type de gestion de l'Assurance chômage** est une modalité de gestion de l'Assurance chômage de l'employeur du secteur public, par défaut en auto-assurance, au titre de son établissement et/ou de sa population de salariés. La **Date d'adhésion** représente la date de signature du contrat d'adhésion au régime d'Assurance chômage entre l'employeur public et l'organisme en charge du recouvrement des contributions d'Assurance chômage.

EXEMPLES DE TYPE DE GESTION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

- Employeur en auto-assurance
- Employeur ayant conclu une convention de gestion
- Employeur ayant adhéré au régime d'Assurance chômage (adhésion révocable)

La **Date d'effet de la convention de gestion** et le **Numéro de convention de gestion** sont conclus entre l'employeur et l'organisme assurant la gestion du régime d'Assurance chômage.

Certaines précisions du contrat concernent uniquement le monde du spectacle :

Le **Numéro de label "prestataire de services du spectacle vivant"** concerne les emplois d'ouvriers et techniciens par des employeurs du spectacle vivant. Le **Numéro de licence entrepreneur spectacle** n'existe que pour toute structure privée ou publique (à but lucratif ou non) dont l'activité principale est la production ou la diffusion de spectacle ou l'exploitation de lieu de spectacle, à partir de 7 représentations annuelles si l'activité principale de l'entreprise n'est pas d'organiser des spectacles. Le **Numéro objet spectacle** identifie toutes les personnes ayant travaillé sur un spectacle ou une production (aussi bien les salariés que les intermittents du spectacle). Le **Statut organisateur spectacle** concerne les cadres d'emploi d'ouvriers et techniciens dans le domaine d'activité du spectacle vivant.

Certaines précisions du contrat concernent spécifiquement les marins :

On trouve en effet dans leur contrat la notion de **Genre de navigation** (cabotage international, long cours, pilotage...), la **Catégorie de classement finale**, nécessaire au calcul des cotisations et des prestations servies par l'ENIM afin d'être associé à une période pour établir le salaire forfaitaire applicable, ainsi que l'**Identifiant du contrat d'engagement maritime**.

On retrouve aussi un grand nombre de particularités du contrat pour ceux travaillant dans le secteur des industries électriques et gazières (IEG) ou affiliés à la CPRPSNCF :

Le **Taux de service actif** correspond au pourcentage de service actif de l'individu relevant des IEG, et le **Coefficient hiérarchique** ainsi que son **Collège** – son positionnement dans la grille de classification de la branche IEG – sont propres aux salariés des IEG. Le **Grade** concerne les individus affiliés à la CPRPSNCF, définissant les éléments de fonction et de filière de l'agent. Le **Niveau de rémunération** correspond soit à la grille de rémunération de la Branche Professionnelle des IEG soit au code prime pour les individus affiliés à la CPRPSNCF. Ce code, issu des barèmes SNCF, permet de calculer la Valeur Mensuelle Théorique de la prime de travail des agents sédentaires. Ce code représente donc la filière de l'agent. L'**Échelon** correspond soit à l'élément correspondant de la grille de rémunération de la Branche Professionnelle des IEG soit, pour les individus affiliés à la CPRPSNCF, à une majoration de la rémunération calculée en fonction du coefficient hiérarchique pour chacun des échelons, de la position de rémunération ou de la classe sur laquelle est placé l'individu.

Fin du contrat

En DSN, la fin du contrat permet de véhiculer mensuellement les données décrivant les fins de contrat intervenues dans le mois.

Attention : un signalement est également à opérer et n'est pas décrit ici. L'approche reprend les éléments de synthèse qui doivent être repris dans la déclaration mensuelle.

Il est à noter que ce qui figurera dans la déclaration mensuelle dépend de ce qui a été opéré en paie.

Par exemple :

- un gestionnaire a fait un signalement sans avoir terminé le calcul du solde de tout compte
ou
- un gestionnaire fait un signalement après calcul du solde de tout compte et en portant dans le mois de départ les 3 mois de préavis non effectué
ou
- un gestionnaire fait un signalement en portant seulement dans le mois la partie mensuelle du pré avis non effectué

Le contenu de la DSN mensuelle variera selon ces cas.

Le **Motif de la rupture du contrat** est à préciser en fonction de la nature du contrat de travail.

EXEMPLES DE MOTIFS DE LA RUPTURE DU CONTRAT

- Licenciement après liquidation judiciaire ou redressement judiciaire
- Licenciement après fermeture définitive de l'établissement
- Licenciement pour motif économique
- Licenciement pour fin de chantier ou d'opération
- Fin de contrat à durée déterminée ou fin d'accueil occasionnel
- Fin de mission d'intérim
- Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Rupture conventionnelle
- Démission

La **Date de fin du contrat** est celle à laquelle les relations de travail entre l'employeur et le salarié prennent fin. Il s'agit du dernier jour d'appartenance à l'entreprise. Le **Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel** est le dernier jour travaillé payé selon le salaire défini par le contrat de travail ou la convention collective – le préavis est donc inclus dans la période avant fin de contrat-.

Particularités :

Le **Maintien de l'affiliation du salarié au contrat collectif** indique aux organismes de prévoyance complémentaires (voir prévoyance, infra) si un individu bénéficie d'une continuité de son affiliation dans le contrat collectif après la fin de son contrat de travail.

Le **Solde de congés acquis et non pris (ENIM)** rend compte du nombre de jours de congés acquis et utilisés dans les règles de calcul des retraites des individus affiliés à l'ENIM. Il est pris en compte dans la détermination du nombre d'annuités retenues pour l'ouverture du droit et le calcul du montant de la pension

Retraite complémentaire

La retraite complémentaire est générée via des cotisations de retraite complémentaire obligatoires dont les taux et assiettes sont fixés selon un ensemble de règles spécifiques.

Le régime de retraite complémentaire ou le régime spécial auquel est affilié l'individu est indiquée à travers le **Code régime retraite complémentaire**.

EXEMPLES DE CODES RÉGIME RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

- Retraite complémentaire ARRCO RETC
- Retraite complémentaire RUAA
- Régime unifié AGIRC-ARRCO CNBF
- Caisse nationale des Barreaux Français CRPCEN
- Clercs et employés de notaire CRPNPAC
- Caisse de Retraite du Personnel Navigant Professionnel de l'Aéronautique Civile IRCANTEC
- Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
- Ceux n'ayant pas de régime complémentaire

Particularités :

Dans le cas du régime de retraite complémentaire IRCANTEC, une **Référence adhésion employeur** est utilisée pour reporter le numéro de contrat immatriculation employeur attribué par l'IRCANTEC dans une logique de compte cotisant.

Lieu de travail ou établissement utilisateur

La donnée Lieu de travail ou établissement utilisateur permet d'apporter des précisions à la mention portée dans le contrat de travail.

L'**Identifiant du lieu de travail ou de l'établissement utilisateur** est le SIRET ou, s'il n'est pas immatriculé, une codification libre. Le domaine d'activité est indiqué via un **code APET** faisant référence à la nomenclature d'activité française de l'INSEE. L'adresse est exprimée selon les normes usuelles à travers le **Numéro, extension, nature, libellé de voie**, ainsi que le **Code postal**, la **Localité**, le **Code Pays** et le **Code INSEE commune** tel qu'il figure dans le fichier Hexaposte. On retrouve aussi la **Nature juridique** du lieu de travail ou de l'établissement utilisateur : établissement, autre ou à domicile.

Particularités :

Certaines adresses se caractérisent par des informations supplémentaires, que ce soit le **Code de distribution à l'étranger** pour les adresses ne relevant pas du système postal français, le **Complément de la localisation de la construction**, ou le **Service de distribution, complément de localisation de la voie** spécifique à La Poste.

LE REVENU BRUT

Éléments de contexte

En DSN on distingue les revenus bruts liés au contrat, comme la **rémunération** ou les **primes, gratifications et indemnité**, des revenus non nécessairement rattachés au contrat : les **autres éléments de revenu brut**.

Les revenus rattachés au contrat sont ceux dont le versement est fixé par le contrat ou par la réglementation collective applicable au contrat, complétés des indemnisations des préjudices subis par l'individu au titre du contrat conclu avec l'employeur.

Ces préjudices sont notamment liés à la perte et à la précarité de l'emploi. Par convention, certaines primes sans rapport avec le contexte professionnel sont également rattachées au contrat, à l'image des primes en rapport avec l'évolution de la situation familiale de l'individu (naissance, mariage, etc.). Pour ces cas de figure, la prime est à rattacher au contrat en cours d'applicabilité au moment du versement de la prime. Si plusieurs contrats sont applicables à cette date, le contrat le plus récent sera retenu.

Les revenus non rattachés au contrat sont les revenus dont le versement résulte de l'existence d'au moins un contrat de travail, donc de l'existence d'une relation entre l'individu et l'employeur. Toutefois, la fixation de ces revenus ne permet pas un rattachement univoque à un contrat.

Ainsi, un intéressement peut faire l'objet d'un versement au titre de la présence du salarié au cours d'un exercice donné, cette présence résultant de l'existence de plusieurs contrats de travail sur l'exercice considéré. Compte tenu des modalités réglementaires de valorisation d'un intéressement, il n'est pas possible de le rattacher à ces contrats et encore moins de ventiler son montant pour les différents contrats.

Rémunération

En DSN, la **rémunération** correspond aux montants bruts nés de la contrepartie de l'activité de l'individu dans le cadre du contrat.

Les **Date de début de période de paie** et **Date de fin de période de paie** permettent de définir la période à laquelle la rémunération est rattachée. L'usage le plus commun correspond au début et à la fin du mois courant.

La rémunération est rattachée au contrat à travers le **Numéro de contrat** qui sert d'identifiant unique du contrat du travail.

La rémunération est caractérisée par son **Type**, qui permet de donner une signification au **Montant**.

EXEMPLES DES PRINCIPAUX TYPES DE RÉMUNÉRATION

- La rémunération brute non plafonnée qui correspond à l'ensemble des rémunérations, primes, gratifications et indemnités de départ et autres assiettes assujetties à cotisations de Sécurité Sociale
- Le salaire brut soumis à contributions d'Assurance chômage représente en réalité la rémunération permettant le calcul de l'Assurance chômage puisqu'il ne contient que les éléments de salaire sans inclure les primes et les indemnités versées en fin de contrat, ni en cours d'exercice et correspond au maximum à quatre fois le Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PSS).
- Le salaire rétabli ou reconstitué qui, lorsque le salaire à un mois donné n'est pas complet, permet à l'employeur de déclarer le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé de façon complète. Il est notamment utilisé par la CNAM pour le calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS), le plus souvent en cas d'absence du salarié.
- Le salaire de base qui ne comprend ni les primes (sauf éventuellement celles qui s'appliquent pour la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. C'est un salaire brut avant toute déduction des cotisations sociales et versement des prestations sociales. Il est notamment utilisé par la CNAM dans certains cas de reconstitutions des indemnités journalières.
- Les heures supplémentaires ont une importance accrue depuis leur défiscalisation en dessous d'un certain seuil en 2019. Les heures supplémentaires structurelles sont prévues dans le contrat de travail, elles sont donc incluses dans les quotités de travail au sein du contrat lié à cette rémunération. Les heures supplémentaires aléatoires sont variables et imprévues dans le contrat de travail, elles n'y sont donc pas remontées. Les heures supplémentaires exonérées représentent les heures supplémentaires en dessous d'un certain seuil de défiscalisation.

Particularités :

Le **Nombres d'heures** est utile dans le cas d'un salarié ayant réalisé des heures supplémentaires ou complémentaires.

Le **Taux de rémunération de la situation administrative** est propre à la fonction publique et s'applique dans les cas d'arrêt de travail, de formation ou de suspension diverses, le **Taux de conduite centrale nucléaire** s'applique aux salariés travaillant en centrale nucléaire (afin de majorer leur rémunération), le **Taux de majoration** s'applique pour certains publics seulement – notamment les salariés des entreprises IEG, le personnel travaillant en centrale nucléaire, affilié à la CPRPSNCF ou encore à la CNRACL, le **Taux de rémunération cotisée** ne s'applique qu'aux salariés des IEG et le **Taux de majoration ex-apprenti/ex-élève** ne s'applique qu'aux individus affiliés à la CPRPSNCF (afin de majorer le traitement attribué aux agents du cadre permanent, ex apprentis et ex élèves).

Particularité : Activité

Dans le cas d'une rémunération de type salaire brut soumise à contribution d'Assurance chômage, des précisions sur l'activité ayant mené à cette rémunération peuvent être nécessaires. En DSN, ces précisions portent sur le temps alloué par l'individu à un type d'activité.

Le **Type** d'activité peut prendre deux formes, une durée normalement rémunérée (travail mais aussi congés payés) ou une durée d'absence partiellement ou pas du tout rémunérée (ex : absences maladie, congés sans soldes ...).

La **Mesure** de l'activité (le volume de l'activité ou de l'inactivité en fonction du type) est une valeur exprimant le volume de l'activité ou de l'inactivité en fonction du type et doit nécessairement être précisée chaque mois lorsque le contrat s'exprime en heures ou en jours (sans forfait donc).

L'unité de mesure « Jours calendaires de la période d'emploi pris en compte dans le calcul du plafond de Sécurité Sociale » a été ajoutée en DSN pour permettre la juste proratisation du plafond de sécurité sociale : doit y figurer le nombre de jours que le gestionnaire de paie a pris en compte dans son calcul de plafond de la sécurité sociale.

Prime, gratification et indemnité

En DSN, les éléments de revenu brut de périodicité non mensuelle et non directement liés à l'exécution de l'activité (à l'exception de la fonction publique pour qui les primes et indemnités renseignées peuvent être de nature mensuelle) peuvent être déclarés de manière spécifique. A noter que ces éléments sont intégrés à la rémunération brute (voir supra) et servent donc à la constitution des bases assujetties.

La prime, gratification ou indemnité est notamment caractérisée par son **Type**, qui permet de donner une signification au **Montant**.

Les types permettent de différencier entre elles les différentes primes, gratifications et indemnités. Il convient de préciser que les primes et indemnités spécifiques à la Fonction publique ne sont pas intégrées dans le salaire brut soumis à contribution d'Assurance chômage.

EXEMPLES DE TYPES DE PRIMES, GRATIFICATIONS ET INDEMNITÉS

- Indemnités légales : rupture conventionnelle, mise à la retraite ou indemnité de licenciement, etc.
- Primes exceptionnelles liées à l'activité ou non, au contexte économique telles que la prime inflation, etc.

Les primes, gratifications ou indemnités sont liées au contrat à travers le **Numéro de contrat** qui sert d'identifiant unique du contrat du travail.

Particularités :

La période caractérisée par la **Date de début de période de rattachement** et la **Date de fin de période de rattachement** n'est pas renseignée dans la majorité des cas puisqu'elle correspond à la période de versement de l'élément déclaré. Par exemple, les primes exceptionnelles sont rattachées sur la période au titre de laquelle la prime a été attribuée : elles seront soumises aux taux de cotisations du mois où elles sont versées. Seules la Prime exceptionnelle liée à l'activité avec période de rattachement spécifique, la Prime liée à l'activité avec période de rattachement spécifique et la Prime liée au rachat des jours de RTT avec période de rattachement spécifique ne suivent pas cette règle de rattachement et doivent donc être distinguées à l'aide de leur date de début et de fin de période de rattachement.

Autre élément de revenu brut

En DSN, d'autres éléments de revenu brut non portés par les données Rémunération et Prime, indemnité et gratification peuvent être déclarés. Ces éléments peuvent ne pas être rattachables à un seul et unique contrat de travail. Certaines parties des montants des autres éléments de revenu brut peuvent être assujettis à contribution ou cotisation sociales et doivent, à ce titre, être intégrés dans la valorisation de certaines rémunérations.

Les autres éléments de revenu brut sont caractérisés par leur **Type**, qui permet de donner une signification au **Montant**.

Les principaux **Types** sont :

- Les avantages en nature
- Les frais professionnels (réels ou forfaitaires)
- Les sommes versées par un tiers
- L'épargne salariale (les abondements au plan d'épargne)
- L'intéressement
- La participation patronale aux frais de transports ou au financement de titres-restaurant
- La participation de l'employeur aux chèques vacances et la participation au financement des services à la personne relèvent quant à eux du champ fiscal.

La **Date de début de période de rattachement** et la **Date de fin de période de rattachement** représentent la période à laquelle le revenu est rattaché.

ARRÊT DE TRAVAIL ET SUSPENSION

Éléments de contexte

Le contrat peut connaître une ou plusieurs suspensions ne permettant pas son exécution à la suite de l'indisponibilité de l'individu (à cause d'un accident de travail ou d'un congé sans solde), ou par incapacité de l'employeur à solliciter l'activité de l'individu (dans le cas du chômage partiel par exemple).

Il est ainsi possible de déclarer en DSN un **arrêt ou une suspension de travail** qui peut donner lieu à indemnisation de la part de l'Assurance maladie.

Les arrêts de travail donnent par ailleurs lieu à un signalement.

Comme pour la fin de contrat de travail, les éléments trouvés dans la DSN mensuelle seront le reflet de ce qui a été fait en paie sur le mois par le gestionnaire.

On peut trouver un bloc « arrêt de travail » avec début et fin dans le mois sans que les éléments en résultant vis-à-vis de la paie – avec calcul des IJ et du montant de maintien de salaire s'il y a lieu – ne soient dans cette même DSN.

La DSN comprend également des données spécifiques au **temps partiel thérapeutique**, dispositif particulier de reprise de travail (aménagement de l'emploi du temps de l'individu), différente d'une reprise normale de l'activité professionnelle à la suite d'un arrêt, et impliquant une action compensatrice spécifique de la part de l'Assurance maladie.

Pour les cas de suspension du contrat ne s'apparentant pas à un arrêt de travail, et ne demandant pas les mêmes actions de la part des organismes récepteurs des données, la DSN mentionne les **autres suspensions de l'exécution du contrat**.

La façon dont les arrêts de travail affectent la rémunération dépend de leur prise en charge par l'entreprise. Cette dernière peut percevoir pour le compte de l'individu les indemnités de maladie versées par l'Assurance maladie (il y a alors subrogation) et peut garantir un maintien de salaire.

Arrêt de travail

En DSN l'objet arrêt de travail permet la déclaration d'une suspension du contrat de travail temporaire pour cause de maladie, maternité ou paternité durant laquelle le salarié ne peut pas exercer son activité. Cette suspension intervient lors de la réalisation d'un risque susceptible de prise en charge par le régime de base d'Assurance maladie.

L'arrêt de travail permet à l'Assurance maladie d'avoir connaissance des informations liées à l'arrêt de travail : subrogation ou non, motifs de l'arrêt, etc.

Le **Motif de l'arrêt** permet d'identifier le type d'arrêt de travail, les plus usuels étant l'arrêt maladie, maternité, paternité, le temps partiel thérapeutique et le congé suite à maladie professionnelle. Le **Motif De La Reprise** est une description codifiée de la modalité d'exercice du temps de travail suite à la reprise : elle peut prendre la forme d'une reprise normale, d'une reprise temps partiel thérapeutique ou d'une reprise temps partiel raison personnelle.

En cas d'absence d'un salarié pour maladie, maternité ou paternité ce dernier peut autoriser l'employeur à percevoir pour son compte les indemnités de maladie versées par l'Assurance maladie. En contrepartie, l'employeur doit maintenir le salaire à hauteur des indemnités reçues. C'est ce qu'on appelle la **Subrogation**.

D'autres informations sont aussi portées dans l'arrêt de travail, permettant d'indiquer les coordonnées bancaires du **SIRET centralisateur** dans le cas d'une subrogation – ils sont reproduits en DSN mensuelle seulement pour le Temps partiel thérapeutique car dans les autres cas, ce sont les signalements qui les portent.

L'arrêt de travail est caractérisé par plusieurs dates :

La **Date du dernier jour travaillé** correspond à la veille de la date de début de la prescription d'arrêt de travail indépendamment des jours de la semaine. Toute journée commencée étant due par l'employeur, lorsque le salarié se voit prescrire un arrêt de travail un jour où ce salarié a travaillé, le dernier jour travaillé correspond à la date de l'arrêt.

La **Date de fin prévisionnelle** est la date de fin de l'arrêt prescrite par le médecin.

La **Date de début de subrogation** et la **Date de fin de subrogation** délimitent la période durant laquelle l'employeur demande la subrogation (sert dans le message mensuel seulement pour le Temps Partiel Thérapeutique).

La **Date de la reprise** est celle à laquelle le salarié reprend, qui est en outre seulement à signaler si le salarié reprend avant la date de la prescription.

Le motif « accident du travail » est utilisé lorsque l'arrêt de travail produit porte explicitement cette mention.

Particularité : Temps partiel Thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est la suite particulière d'un arrêt de travail ; la perte de revenus liée à l'aménagement du temps de travail est datée et quantifiée en DSN pour être correctement compensée par l'Assurance maladie.

En DSN cette donnée s'appuie donc sur la **Date de début** et la **Date de fin** de la période de temps partiel thérapeutique, comprise durant le mois de la paie, et sur le **Montant** de la perte de salaire associée au Temps partiel Thérapeutique.

Autre suspension de l'exécution du contrat

Le contrat peut être suspendu dans d'autres situations que l'arrêt de travail. Par exemple, quand l'inexécution de son travail par le salarié entraîne une disparition de l'obligation pour l'employeur de la rémunérer (sauf dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le maintien du salaire).

En DSN cette donnée suspension s'applique aux contrats au sens large (contrat de travail, convention de stage, mandat) mais ne concerne pas ici celles susceptibles de donner lieu à une indemnisation par le régime de base d'Assurance maladie.

Le **Motif de suspension** est la raison pour laquelle le contrat est suspendu.

EXEMPLES DE MOTIFS DE SUSPENSION

- Les invalidités
- Les congés payés
- Chômage intempéries
- Conté de présence parentale
- Congé de mobilité
- Congé de proche aidant
- Les congés spécifiques à la fonction publique

La **Date de début de la suspension** et la **Date de fin de la suspension** sont respectivement le premier jour et la date de fin prévisionnelle de la suspension de l'exécution du contrat.

Particularités :

La **Position de détachement**, propre à la fonction publique, rend compte de la situation du fonctionnaire civil ou militaire lorsqu'il est en détachement. Le **Nombre de jours ouvrés de suspension** n'existe que dans les cas de congés proche aidant ou de congés de présence parentale.

LES BASES ET COTISATIONS

Éléments de contexte

Les cotisations sont assises sur des bases issues des rémunérations.

Les cotisations et contributions permettent le financement de la protection sociale. Elles peuvent être financées par plusieurs acteurs :

- L'employeur (cotisations patronales)
- Le salarié (cotisations salariales)
- Les deux à la fois (ex : cotisations du régime de retraite de base)

Si l'on a l'habitude de parler de cotisations sociales, on peut en fait distinguer deux types de prélèvements qui correspondent à deux modes de financement de la protection sociale en France :

- **Les cotisations sociales** : les cotisations sont des prélèvements qui ouvrent droit à une prestation
- **Les contributions** : ce sont des impôts dédiés visant à financer un projet en particulier (ex : la CSG qui vise à financer la Sécurité Sociale, la CRDS qui vise à rembourser la dette sociale)

Les cotisations sociales sont divisées en **5 familles de risque** (dont 4 risques de la Sécurité Sociale) :

- Santé
- AT/MP
- Vieillesse
- Famille
- Chômage

S'ajoutent à celles-ci des contributions telles que la **CSG-CRDS** et **d'autres contributions dues par l'employeur**.

Une cotisation individuelle est assise sur tout ou partie d'une **base assujettie**. Son montant est soit fixé proportionnellement à la base assujettie, soit de façon forfaitaire. Le taux de cotisation appliqué dépend du type de cotisation. L'assiette est déterminée par application de plafonnements et/ou d'abattements sur la base assujettie.

$$\text{Assiette} \times \text{taux} = \text{montant de cotisation due}$$

L'assiette des cotisations de Sécurité Sociale correspond souvent à la rémunération brute, dont le minimum est fixé par le SMIC, mais de manière générale les assiettes diffèrent en fonction des cotisations. Les revenus suivants peuvent être pris en compte :

- Salaires
- Indemnités de congés payés,
- Primes
- Gratifications
- Avantages en nature

En DSN, la donnée base assujettie peut être complétée par des **composants de base assujettie**, portant des données spécifiques utilisées par les organismes dans certains calculs de cotisations.

La DSN permet la déclaration de **cotisations individuelles** pour chaque période de paie, ce qui correspond à la période de rattachement de la base assujettie.

Des **cotisations établissements** sont aussi déclarées ; contrairement aux cotisations individuelles, ces cotisations sont calculées sur des caractéristiques de l'établissement en propre telles que le chiffre d'affaires.

Base Assujettie

Différentes cotisations peuvent être assujetties à une même base utilisée pour leur calcul.

La définition de chaque base assujettie dépend de la réglementation associée à la cotisation afférente. Dans le cas général on se base sur les éléments de revenu brut comme base de calcul des cotisations. Par exception, on fait appel à des éléments n'entraînant pas directement de versement à l'individu (voir ci-dessous, « **Composant de base assujettie** »).

Certains des éléments assujettis peuvent être fixés de manière forfaitaire si les règles de calcul cotisation le prévoient.

Il n'y a plus à ce niveau de notion de « contrat de travail » puisque la règle en paie est que, pour les calculs, tous les contrats qui suivent les mêmes règles d'assujettissement soient réunis. Pour autant, si un changement en cours de mois différencie les règles de calcul attachées au même salarié (ex : salarié non-cadre devenant cadre au milieu du mois), il y aura bien deux calculs différents – dans ce cas le numéro de contrat rendant compte de chacun des calculs devra figurer. De même, certains calculs spécifiques existent pour l'IRCANTEC et pour la Prévoyance avec un **identifiant technique d'affiliation** permettant de rattacher la base au contrat complémentaire l'ayant généré. Ce sont les seuls cas d'usage d'un numéro spécifique de contrat ou d'affiliation dans cette partie de la DSN.

De nombreuses bases sont à gérer puisqu'en fonction des risques couverts et des règles de recouvrement, le calcul ne s'assoit pas sur la même base.

Les catégories d'assiette, caractérisées par leur **Code de base assujetti** sont spécifiques à un ou plusieurs organismes, selon une règle d'assujettissement spécifique (par référence aux textes législatifs, réglementaires, conventionnels ou contractuels). Ce code de base assujetti permet de donner une signification au **Montant** de la base assujettie.

EXEMPLES DES PRINCIPALES BASES ASSUJETTIES

- L'assiette brute plafonnée
Cette assiette est égale au minimum entre la rémunération brute et le Plafond de la Sécurité Sociale (PSS). L'assiette brute plafonnée sert notamment au calcul des retraites pour tous les individus du privé au régime général ainsi que pour le régime MSA. Pour le régime général, la retraite se calcule sur les 25 meilleures années en termes de rémunération brute, dans la limite du PSS.
- L'assiette brute déplafonnée
La quasi-totalité des cotisations dues pour les salariés du privé s'assoient sur la base brute déplafonnée.
Ces deux bases, plafonnées et déplafonnées, servent aussi pour la majorité des régimes spéciaux.
- L'assiette de la contribution sociale généralisée
On la retrouve pour tous les individus ayant un revenu en France issu du travail, quel que soit sa nature (salaire, traitement, revenu de remplacement, etc.).
- L'assiette des contributions d'Assurance chômage
Elle sert de base à tous les salariés du privé puisque leurs revenus sont soumis à des cotisations chômages. Cette base est plafonnée à 4 fois le PSS.

- La base forfaitaire soumise aux cotisations de Sécurité Sociale
Jusqu'en 2019, cette base servait notamment pour les apprentis et les contrats professionnels.

La **Date de début de période de rattachement** et la **Date de fin de période de rattachement** rendent compte de la période pour laquelle la base assujettie est valorisée et dont héritent les cotisations. Elle est déterminée par les dispositions réglementaires, conventionnelles ou contractuelles des organismes de Protection Sociale associés à la base. Lors de la paie, ces dates sont habituellement portées en début et fin du mois. Toutefois quand une erreur a eu lieu lors d'une paie précédente, on peut trouver comme date un mois précédent. Rien ne peut amener à avoir une datation dans le futur. A noter que pour les individus entrants ou sortants en cours de mois, la période est à découper en fonction du contrat.

Composant de base assujettie

Pour la Prévoyance, ce composant est construit grâce aux éléments constituant les paramètres qui entrent dans le calcul de la cotisation. Pour les autres organismes, il est construit lorsque les seuls éléments de revenu brut ne permettent pas de constituer la base assujettie : d'autres éléments peuvent être mobilisés pour le calcul de l'assiette : montants forfaitaire, plafonds, etc.

EXEMPLES D'USAGE DE COMPOSANT DE LA BASE ASSUJETTIE

Un salarié souhaitant cotiser à temps plein pour l'Agirc-Arrco mais travaillant à temps partiel se verra reconstituer sa rémunération à temps plein via le composant de base assujettie.

Pour la Prévoyance, cette donnée en DSN a pour but d'indiquer toutes les assiettes spécifiques à chaque tranche pouvant exister. On le retrouve autant de fois qu'il y a de tranches de cotisation prévoyance (T1, T2, TA, TB, TC, TD...).

Pour les autres cas d'usage, il permet de déclarer en DSN des éléments entrant dans le calcul de certaines cotisations ou réductions/exonérations. Par exemple, dans le cadre du calcul de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'Assurance chômage, il est nécessaire d'utiliser la valeur du SMIC, proratisé en fonction du temps de travail et des absences non rémunérées de la période. De ce fait, pour les organismes en charge du recouvrement de ces cotisations, la déclaration de ce paramètre du calcul de la réduction applicable est utile à des fins de contrôles pour vérifier le montant de la réduction appliquée par l'employeur.

Il s'agit donc de données spécifiques utilisées par les organismes dans certains calculs de cotisations.

Le composant de base assujettie est notamment caractérisé par le **Type de composant de base assujettie**. Il permet de donner une signification au **Montant de composant de base assujettie**.

EXEMPLES DE TYPES DE COMPOSANT DE BASE ASSUJETTIE

- Retenue sur salaire
- Contributions patronales à des régimes complémentaires de santé
- Salaire brut Prévoyance

Cotisation individuelle

En DSN, la donnée cotisation individuelle permet de communiquer le montant d'une cotisation spécifique associée à un individu et d'en expliciter le calcul.

Les cotisations sont définies par leur **Code de cotisation**, permettant d'identifier la cotisation attendue par l'organisme au titre de la période de rattachement concernée.

Ces codes de cotisations peuvent aussi identifier des exonérations ou des réductions : la donnée cotisation individuelle a donc des fonctions différentes en fonction de son code.

Sur certaines cotisations, des réductions ou exonérations peuvent être appliquées de façon plus ou moins pérenne du fait de politiques publiques, visant à réduire voire abaisser à zéro l'assiette d'une cotisation.

Les cotisations les plus courantes sont les suivantes :

- La Cotisation Assurance Vieillesse
Ces prélèvements financent les pensions de retraite à la CNAV pour le régime général de base et à la MSA pour le régime agricole.
- La Cotisation Assurance Chômage
On la retrouve pour tous les salariés du privé. Elle permet de financer les allocations chômage.
- La Cotisation Allocation de Logement (FNAL)
Cette contribution au Fonds national d'aide au logement assure le financement de l'allocation logement, et le taux de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise.
- La Contribution Sociale Généralisée (CSG)
Les recettes issues de la CSG financent les régimes d'Assurance maladie, les prestations familiales, le fonds de solidarité vieillesse et la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Ainsi la CSG est surtout destinée à financer des prestations de solidarité nationale déconnectées de l'activité professionnelle.
- La Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)
La contribution au remboursement de la dette sociale permet le financement de la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (Cades). La base de calcul de la CRDS est alignée sur celle de la CSG.

Le reste des cotisations sont des particularités spécifiques à certains régimes.

L'organisme destinataire de la cotisation est caractérisé par l'**Identifiant Organisme de Protection Sociale**. En cas de versement mobilité, l'Urssaf Caisse nationale et la MSA demande en plus la valeur du **Code INSEE commune** telle qu'il figure dans le fichier Hexaposte.

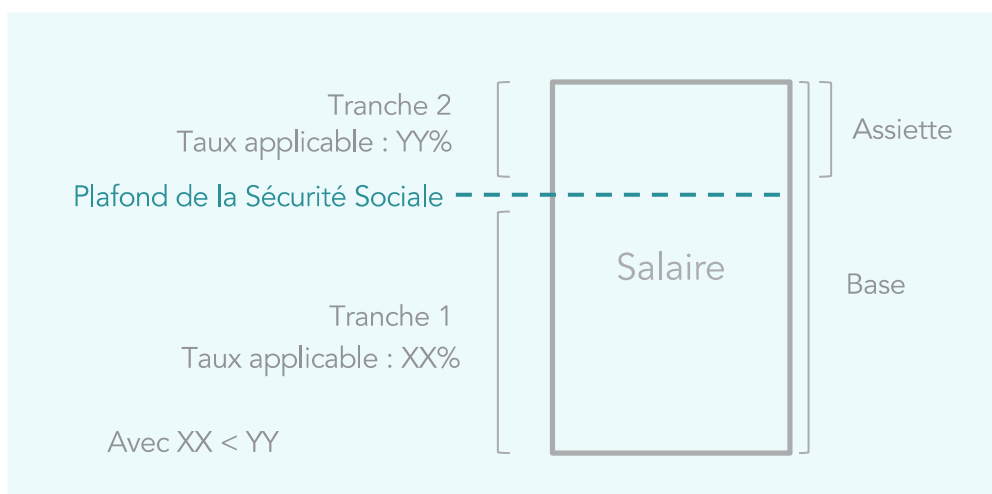
Le **Montant d'assiette** est celui auquel est appliqué le taux de cotisation afin d'établir le montant de la cotisation. Son calcul (notamment dans le cas de réduction ou d'exonération)

peut nécessiter l'application de plafonnements et/ou d'abattements sur le montant de la base assujettie. Dans ce cas, les montants de la base assujettie et le montant peuvent différer.

EXEMPLES DE MONTANTS D'ASSIETTES

Pour cet exemple, nous considérons un individu ayant une rémunération brute supérieure au Plafond de la Sécurité Sociale (PSS) cotisant pour l'Agirc-Arrco.

Dans le calcul des cotisations Agirc-Arrco, l'une d'elle est calculée sur une tranche 1 (limitée au PSS) tandis qu'une autre est calculée sur la tranche 2 (la partie supérieure au PSS). Ces deux cotisations ouvrent chacune des droits distincts. La tranche 1 a pour assiette de cotisation le PSS et est assise sur une base assujettie plafonnée avec pour montant le PSS. La tranche 2 a pour assiette de cotisation la différence entre la rémunération brute et le PSS et est assise sur une base assujettie déplafonnée avec pour montant la rémunération brute dans sa totalité.



Le **Taux de cotisation** est le pourcentage qui s'applique à l'assiette afin de déterminer le montant de la cotisation. Il peut également correspondre à un taux de réduction ou d'exonération. Le **Montant de cotisation** est calculé en faisant le produit de l'assiette par le taux de cotisation. Il représente le montant de la cotisation individuelle, de la réduction ou exonération de cotisation individuelle pour la période de rattachement.

Cotisation établissement

En DSN, la donnée cotisation établissement rend compte des contributions sociales de l'établissement lui-même. Elles sont calculées à partir des caractéristiques propres de l'établissement, parmi lesquelles son chiffre d'affaires. Les cotisations établissement ne sont ici déclarées qu'à l'Urssaf Caisse nationale, la MSA, les organismes complémentaires et les caisses CIBTP. Certaines de ces cotisations permettent par exemple le financement de la formation.

Le **Code de cotisation** permet de distinguer ce qui relève de la cotisation, la contribution, la déduction ou tout autre dispositif réglementaire imputable à l'établissement dans le cadre de sa participation à la protection sociale.

La **Date de début de période de rattachement** et la **Date de fin de période de rattachement** représentent la période associée à la cotisation établissement renseignée. Elle peut être mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

Particularités :

La **Valeur** de cette cotisation correspond à son montant pour l'Urssaf Caisse nationale, la MSA, les organismes complémentaires. Pour les caisses CIBTP, elle correspond à la valeur de l'assiette sur laquelle la contribution est calculée : soit le nombre d'heures d'intérim facturé par l'établissement, soit le chiffre d'affaires.

LE VERSEMENT À L'INDIVIDU

Éléments de contexte

Après calcul des cotisations à partir des bases assujetties issues des revenus bruts, on peut obtenir un net à verser avant impôt, qui prend la forme en DSN de la donnée **versement**. Tous les revenus bruts entraînent un versement à l'individu, qu'ils soient ou non directement issus d'un contrat. Alors qu'au niveau du brut on a en paie un détail fin des revenus, la donnée versement porte des montants nets agrégeant tous ces revenus et ne permettant donc pas un typage en fonction des revenus dont il est issu. A ce niveau, il n'y a pas non plus de lien direct avec le contrat de travail.

La donnée versement permet d'être au plus proche de ce que perçoit l'individu avant imposition, permettant d'indiquer à l'administration fiscale le prélèvement à la source à effectuer pour chaque individu, et également aussi de base ressource pour certaines aides.

Le versement à l'individu des revenus constitue donc la contrepartie de son activité ou découle de l'existence de cette activité ou de son lien passé ou actif avec l'établissement employeur.

Ce versement est caractérisé par sa date de versement ainsi que par les règles de fiscalité auquel il est soumis.

Versement individu

En DSN, la donnée Versement Individu est l'expression de la réalisation de la paie de l'individu en contrepartie de son activité ou découlant de l'existence de cette activité.

La **Date de versement** est la date à laquelle le débiteur effectue le versement (qui peut légèrement différer de la date à laquelle l'individu perçoit effectivement le versement).

La DGFIP intègre en effet dans ses règles la date de mise à disposition effective des revenus : on prend en compte le moment où l'employeur donne l'ordre de versement de la paie. Dans le cas d'un décalage de paie – le versement est effectué en décalage par rapport à la période d'activité à l'origine de ce versement -, on aura donc un écart entre les dates des bases assujetties et celle de versement, cette dernière étant le mois effectif du versement.

Le versement à l'individu peut être décomposé en plusieurs montants.

La **Rémunération Nette Fiscale** (RNF) – aussi appelé montant net fiscal – se construit en prenant le montant total des revenus nets imposables dans le cadre d'un versement, ce qui signifie qu'on a déduit les cotisations et contributions sociales obligatoires à la charge des bénéficiaires (cotisations de sécurité sociale, contributions des salariés pour le financement des garanties complémentaires ou supplémentaires, frais de santé, prévoyance et retraite dont ils bénéficient à titre collectif et obligatoire, part de la CSG déductible), exception faite des contributions non déductibles (CSG en partie, CRDS dans son intégralité). Elle est constituée du montant des rémunérations passibles, du fait de l'individu pour qui le versement est réalisé, de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires, pensions, y compris le montant net des heures supplémentaires dès le 1^{er} euro, fiscalement exonérées ou non.

Plusieurs abattements et exonérations (déterminées en fonction d'un seuil) ne sont pas à déduire à l'image du cas des assistants maternels, assistants familiaux, apprentis et stagiaires.

Le **Montant Net Versé** (MNV) se construit – pour des revenus imposables – à partir de la RNF, à laquelle est déduite le montant de la CSG non déductible, le montant de la CRDS et le montant des contributions des employeurs destinés à financer des garanties « frais de santé » réintégrées dans la base fiscale. Le montant du prélèvement à la source n'est pas à déduire. Si le revenu est non imposable, le montant net versé doit correspondre au montant brut duquel sont déduits les montants déductibles ou non déductibles des éventuelles cotisations et des prélèvements sociaux obligatoires.

Ces montants servent de bases de calcul pour le versement de prestations à conditions de ressources (APL, CSS, etc.).

Remarque importante : dans le cadre de l'instruction de demandes d'évolution de la norme DSN, l'inclusion des heures supplémentaires ou complémentaires exonérées fiscalement dans la définition de la RNF est reconsidérée. Cela pourrait avoir également une incidence sur la définition du MNV.

Le **Montant soumis au PAS** est dans la majorité des cas égal à la RNF. Toutefois, elle peut différer dans plusieurs situations très spécifiques, par exemple du fait que ce montant n'intègre pas les heures supplémentaires exonérées ou les abattements d'un demi-SMIC de l'assiette pour les contrats à durée déterminée n'excédant pas deux mois ou à terme imprécis et pour lesquels aucun taux personnalisé n'a été transmis, ou à l'inverse qu'il intègre l'avance faite par un employeur en cas de subrogation des indemnités journalières.

Le **Taux de prélèvement à la source** est celui appliqué sur le mois de versement ; l'entreprise a reçu ce taux en retour d'une DSN d'un mois précédent et elle dispose d'un délai de deux mois pleins à compter de sa réception pour l'appliquer en paie. La nature de ce taux est définie par le **Type de taux de prélèvement à la source**. On y retrouve le taux transmis par la DGFIP (après un appel de taux préalable afin d'obtenir le taux de l'individu), et les différents barèmes en France métropole et en Outre-Mer. Dans le cas d'un taux transmis par la DGFIP, l'**Identifiant du taux de prélèvement à la source** est issu du CRM PAS.

Le **Montant du prélèvement à la source** est issu du produit entre le taux de prélèvement à la source et le montant soumis au PAS.

Ces informations servent à l'administration fiscale afin de collecter les provisions que constituent le prélèvement à la source fait par l'entreprise et à alimenter la Déclaration Pré-Remplie reçue par les individus à la fin de l'exercice fiscal, à l'issue duquel le montant du PAS sera définitivement calculé et régularisé sans le cadre d'un échange entre le contribuable et la DGFIP, sans impact pour l'employeur.

Certains montants sont spécifiques à des populations. Le **Montant de la part non imposable du revenu** désigne la partie du revenu qui n'est pas imposée. Ce montant n'est susceptible d'exister que pour un revenu en-deçà du seuil d'exonération annuel pour les apprentis et stagiaires. Le **Montant de l'abattement sur la base fiscale** (non déduit de la rémunération nette fiscale) est quant à lui constitué des abattements fiscaux auxquels sont éligibles les assistants maternels et les assistants familiaux.

LA PRÉVOYANCE

Éléments de contexte

En DSN, la donnée prévoyance regroupe les dispositifs de complémentaires santé collectifs (institutions de prévoyance, mutuelles, sociétés d'assurance).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture santé complémentaire collective à l'ensemble de leurs salariés n'en disposant pas déjà. Pour la mise en place de cette couverture, l'entreprise se reporte à la convention collective ou à l'accord de branche, lesquels peuvent également lui imposer certains régimes de prévoyance. A défaut, l'employeur et le personnel peuvent trouver un accord collectif qui peut aussi couvrir d'autres garanties.

La déclaration des données prévoyance en DSN permet la gestion des contrats (recouvrement des cotisations, affiliations, paiement d'indemnités journalières complémentaires etc.). A cette fin, **les données véhiculées en DSN visent à associer les établissements et les salariés aux contrats auxquels ils sont affiliés, ainsi qu'à celles de leurs informations qui sont nécessaires à la gestion de leurs droits.**

En DSN, l'**adhésion prévoyance** permet de déclarer les informations ayant trait aux contrats collectifs contractés par l'employeur, l'**affiliation prévoyance** permet d'indiquer les caractéristiques du contrat auquel l'individu est affilié. Pour chaque individu, plusieurs **ayants-droits** bénéficiant de la couverture complémentaire peuvent être renseignés.

Adhésion Prévoyance

En DSN, l'adhésion prévoyance rend compte de la souscription de l'entreprise à un contrat collectif pour tout ou partie de ses salariés auprès d'une Institution de Prévoyance, d'une mutuelle ou d'une société d'assurance. Plusieurs contrats collectifs peuvent être souscrits par l'établissement.

C'est l'établissement qui adhère à un contrat collectif, l'employeur étant tenu de le proposer aux individus n'étant pas déjà affiliés.

Le contrat de prévoyance est caractérisé par la **Référence du contrat de Prévoyance**. L'organisme de prévoyance concerné est indiqué à travers le **Code organisme de Prévoyance**. Dans le cas où l'organisme de prévoyance a délégué tout ou partie de la gestion du contrat à un organisme tiers, alors il est indiqué par le **Code délégataire de gestion**. La population couverte par l'adhésion collective au contrat collectif de Prévoyance pour la période de rattachement visée est renseignée par le **Personnel couvert**.

Affiliation Prévoyance

En DSN, l'affiliation prévoyance rend compte du rattachement d'un individu à un contrat collectif de prévoyance, complémentaire santé ou retraite supplémentaire souscrit par son employeur auprès d'une institution de prévoyance, d'une mutuelle ou d'une société d'assurance.

L'établissement ayant adhéré à un contrat collectif, l'individu choisit de s'affilier au contrat de prévoyance correspondant à sa situation personnelle et familiale.

Le **Code option retenue par le salarié** est choisi individuellement par l'employé dans le cadre du contrat de prévoyance souscrit par son employeur et peut par exemple permettre de préciser s'il y a un besoin dentaire supplémentaire ou une option familiale. Le **Code population de rattachement** permet de rendre compte des différentes populations pouvant être définies dans un contrat collectif de Prévoyance (cadre, employé, etc.).

Le calcul de la cotisation du contrat de prévoyance fait intervenir plusieurs données relatives au **Nombre d'ayants-droit** rattachés à l'individu, comme le **Nombre d'enfants à charge** et le **Nombre d'enfants ayants-droit** qui lui sont rattachés. Parmi ces données, le **Nombre d'adultes ayants-droit (conjoint-concubin)** désigne de façon binaire si le partenaire de l'individu est renseigné comme ayant-droit dans son contrat. Le **Nombre d'ayants-droit autres (ascendant, collatéraux)** comptabilise les ayants-droit rattachés à l'individu et n'étant pas un conjoint/concubin ni un enfant.

Tous ces paramètres sont portés dans des fiches de paramétrage des organismes complémentaires (FPOC) que les éditeurs doivent permettre à leurs clients de récupérer automatiquement à partir de Net-entreprises, afin que les calculs opérés en paie soient conformes avec la définition des contrats complémentaires au niveau de ces organismes.

La **Date de début de l'affiliation** et la **Date de fin de l'affiliation** suivent la majorité du temps les dates du début et de la fin du contrat de travail.

Ayant-droit

L'ayant-droit est un membre de la famille de l'individu pouvant bénéficier de prestations du contrat d'Adhésion de Prévoyance, complémentaire Santé ou Retraite supplémentaire souscrit par l'établissement employeur. La déclaration en DSN est optionnelle : l'employeur doit avoir l'accord du salarié.

L'ayant-droit peut être soumis au **Régime Alsace Moselle** en complément du régime de base. Ce régime permet aux ayants droit majeurs et autonomisés de continuer à bénéficier des mêmes prestations que l'individu ayant souscrit au contrat de Prévoyance tant qu'ils sont à la charge effectif, totale (sans revenus propres), et permanente de ce dernier.

Le **Code option** est définie dans le contrat de Prévoyance choisi pour l'ayant-droit et peut être différente de celle retenue pour le salarié. Le **Type** de relation qui unit l'ayant-droit à l'individu affilié est soit adulte (conjoint, concubin, pacs), soit enfant soit autre (ascendant, collatéraux, etc.).

Le **Code organisme d'affiliation à l'Assurance maladie** rend compte de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour l'ayant-droit concerné (ou autre code équivalent si l'ayant-droit ne relève pas du régime général).

On retrouve les informations concernant la **Date de début de rattachement à l'ouvrant-droit** et la **Date de fin de rattachement à l'ouvrant-droit**.

Les informations d'identité de l'ayant-droit qui apparaissent sont la **Date de naissance**, le **Nom de famille**, le **Numéro d'inscription au répertoire**, le **NIR ouvrant-droit régime de base maladie** et les **Prénoms**.

ANNEXES

- > Glossaire
- > Tableau de correspondance Cahier technique de la DSN – Description fonctionnelle des données

Glossaire

- AGIRC-** Association générale des institutions de retraite des cadres et Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
- ARRCO** régime de retraite complémentaire des salariés
- APE / APEN / APET** Codes d'activité principale exercée, composés de 4 chiffres et d'une lettre, attribués par l'INSEE, et figurant sur la nomenclature d'activités françaises (NAF). Nommés APEN dans le cas d'une entreprise et APET pour un établissement.
- APECITA** Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture et l'agroalimentaire
- AT/MP** Accidents de travail et Maladies professionnelles
- BIC** Bank Identifier Code (identifiant de la banque)
- BOETH** Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- BTP** Secteur économique du bâtiment et des travaux publics
- CAMIEG** Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
- CANSSM** Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines
- CAVIMAC** Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes
- CDD** Contrat de travail à durée déterminée
- CDI** Contrat de travail à durée indéterminée
- CEA** Chèque emploi associatif
- CIBTP** Congés intempéries BTP
- CIFRE** Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise
- CNAM** Caisse nationale de l'Assurance maladie
- CNAV** Caisse nationale d'assurance vieillesse
- CNBF** Caisse nationale des barreaux français
- CNNIEG** Caisse nationale des industries électriques et gazières
- CNRACL** Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
- CNSA** Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
- CPRPSNCF** Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français
- CRDS** Contribution pour le remboursement de la dette sociale
- CRM** Compte-rendu métier
- CRPCEN** Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires
- CRPNPAC** Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aviation civile
- CSG** Contribution sociale généralisée
- CSS** Complémentaire santé solidaire
- CTI** Complément de traitement indiciaire
- CUI** Contrat initiative emploi
- DFD** Description fonctionnelle des données
- DGFIP** Direction générale des finances publiques
- DREES** Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
- DSN** Déclaration sociale nominative
- ENIM** Établissement national des invalides de la marine

- FINESS** Fichier national des établissements sanitaires et sociaux
- FP** Fonction publique
- FPOC** Fiches de paramétrages pour les organismes complémentaires
- GIP** Groupement d'intérêt public de Modernisation des déclarations sociales
- IBAN** International Bank Account Number (numéro du compte bancaire)
- IEG** Secteur des industries électriques et gazières
- IJ/IJSS** Indemnités journalières de Sécurité Sociale, versées par la Sécurité sociale aux salariés en arrêt de travail pour cause de maladie, de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de reprise à temps partiel pour motif thérapeutique
- INSEE** Institut national de la statistique et des études économiques
- IRCANTEC** Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
- MNV** Montant net versé
- MSA** Mutualité sociale agricole
- NAF** Nomenclature d'activité française
- NBI** Nouvelle bonification indiciaire
- NEH** Nomenclature des emplois hospitaliers
- NIC** Numéro interne de classement (voir SIRET)
- NIR** Numéro d'inscription au répertoire de l'INSEE, également appelé Numéro de sécurité sociale.
- NNE** Nouvelle nomenclature des emplois (Fonction publique d'Etat)
- NTT** Numéro technique temporaire
- OETH** Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- OPCO** Opérateur de compétences
- OPS** Organismes de protection sociale
- PAS** Prélèvement à la source
- PCS-ESE** Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics. Codification gérée par l'Insee, ces tables sont mises à disposition sur net-entreprises.fr
- PSS** Plafond mensuel de Sécurité Sociale
- RH** Ressources humaines
- SIREN** Identifiant de 9 chiffres attribué à chaque entreprise introduite dans le répertoire Sirene sur demande des organismes habilités.
- SIRET** Identifiant numérique d'un établissement, composé de 14 chiffres. Il s'articule en deux parties : le numéro Siren de l'unité légale à laquelle appartient l'unité Siret ; la seconde, appelée NIC (numéro interne de classement), se compose d'un numéro d'ordre à quatre chiffres attribué à l'établissement et d'un chiffre de contrôle, qui permet de vérifier la validité de l'ensemble du numéro Siret.
- SMIC** Salaire minimum de croissance
- SPP** Sapeur-pompier professionnel
- SRE** Service des retraites de l'Etat
- RNF** Rémunération nette fiscale

- RTT** Réduction du temps de travail, pouvant désigner les journées et demi-journées de repos accordées aux salariés dans le cadre du dispositif de RTT
- RUAA** Régime unifié Agirc-Arrco
- RUP** Registre unique du personnel
- TESE** Titre emploi service entreprise
- UE** Union européenne

Le tableau ci-après recense **l'ensemble des données contenues dans le Cahier technique DSN (version CT2023.1.1)**. Il indique, pour chacune de ces données, sa mention ou non dans la présente Description fonctionnelle des données ainsi que, le cas échéant, le chapitre de la DFD au sein duquel cette donnée est décrite. Comme évoqué en introduction, les données dont la fonction est purement technique ou qui sont déconnectées de la paie ne sont pas mentionnées en DFD, et référencées comme telles dans le tableau ci-après. Tel est notamment le cas des données propres aux corrections et changements, ainsi que celles portant des signalements.

Tableau de correspondance Cahier technique - DFD

STRUCTURE	ID BLOC	BLOC	ID RUBRIQUE	RUBRIQUE	DFD	Chapitre DFD
S10 Entête	Non-mentionné en DFD					
S20 Déclaration	Non-mentionné en DFD					
S21 Données paie et RH	S21.G00.06	Entreprise	S21.G00.06.001	SIREN	x	L'Employeur
			S21.G00.06.002	NIC du siège	x	
			S21.G00.06.003	Code APEN	x	
			S21.G00.06.004	Numéro, extension, nature et libellé de la voie	x	
			S21.G00.06.005	Code postal	x	
			S21.G00.06.006	Localité	x	
			S21.G00.06.007	Complément de la localisation de la construction	x	
			S21.G00.06.008	Service de distribution, complément de localisation de la voie	x	
			S21.G00.06.009	Effectif moyen de l'entreprise au 31 décembre	x	
			S21.G00.06.010	Code pays	x	
			S21.G00.06.011	Code de distribution à l'étranger	x	
			S21.G00.06.012	Implantation de l'entreprise	x	
			S21.G00.06.015	Code convention collective applicable	x	
	S21.G00.11	Etablissement	S21.G00.11.001	NIC	x	
			S21.G00.11.002	Code APET	x	
			S21.G00.11.003	Numéro, extension, nature et libellé de la voie	x	
			S21.G00.11.004	Code postal	x	
			S21.G00.11.005	Localité	x	
			S21.G00.11.006	Complément de la localisation de la construction	x	
			S21.G00.11.007	Service de distribution, complément de localisation de la voie	x	
			S21.G00.11.008	Effectif de fin de période déclarée de l'établissement	x	
			S21.G00.11.009	Type de rémunération soumise à contributions d'Assurance chômage pour expatriés	x	
			S21.G00.11.015	Code pays	x	
			S21.G00.11.016	Code de distribution à l'étranger	x	
			S21.G00.11.017	Nature juridique de l'employeur	x	
			S21.G00.11.019	Date d'effet de l'adhésion au dispositif TESE/CEA	x	
			S21.G00.11.020	Date d'effet de la sortie du dispositif TESE/CEA	x	
			S21.G00.11.022	Code convention collective principale	x	
	S21.G00.11.023	Opérateur de compétences (OPCO)	x			
	S21.G00.11.024	Demande de sortie de la DSN	x			
	S21.G00.12	Coordonnées bancaires spécifique	S21.G00.12.001	Type d'usage	x	
			S21.G00.12.002	BIC	x	
			S21.G00.12.003	IBAN	x	
	S21.G00.13	Complément OETH	S21.G00.13.001	Accord agréé OETH	x	
S21.G00.13.002			Type BOETH externe	x		
S21.G00.13.003			Nombre BOETH externe	x		
S21.G00.13.004			Millésime de rattachement	x		

S21.G00.15	Adhésion prévoyance	S21.G00.15.001	Référence du contrat de Prévoyance	x	La Prévoyance
		S21.G00.15.002	Code organisme de Prévoyance	x	
		S21.G00.15.003	Code délégataire de gestion	x	
		S21.G00.15.004	Personnel couvert	x	
		S21.G00.15.005	Identifiant technique Adhésion	Non-mentionné en DFD	
S21.G00.16	Changements destinataire Adhésion Prévoyance	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.20	Versement organisme de protection sociale	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.22	Bordereau de cotisation due	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.23	Cotisation agrégée	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.30	Individu	S21.G00.30.001	Numéro d'inscription au répertoire	x	L'Individu
		S21.G00.30.002	Nom de famille	x	
		S21.G00.30.003	Nom d'usage	x	
		S21.G00.30.004	Prénoms	x	
		S21.G00.30.005	Sexe	x	
		S21.G00.30.006	Date de naissance	x	
		S21.G00.30.007	Lieu de naissance	x	
		S21.G00.30.008	Numéro, extension, nature et libellé de la voie	x	
		S21.G00.30.009	Code postal	x	
		S21.G00.30.010	Localité	x	
		S21.G00.30.011	Code pays	x	
		S21.G00.30.012	Code de distribution à l'étranger	x	
		S21.G00.30.013	Codification UE	x	
		S21.G00.30.014	Code département de naissance	x	
		S21.G00.30.015	Code pays de naissance	x	
		S21.G00.30.016	Complément de la localisation de la construction	x	
		S21.G00.30.017	Service de distribution, complément de localisation de la voie	x	
		S21.G00.30.018	Adresse mél	x	
		S21.G00.30.019	Matricule de l'individu dans l'entreprise	x	
		S21.G00.30.020	Numéro technique temporaire	x	
S21.G00.30.022	Statut à l'étranger au sens fiscal	x			
S21.G00.30.023	Cumul emploi retraite	x			
S21.G00.30.024	Niveau de diplôme obtenu par l'individu	x			
S21.G00.30.025	Niveau de diplôme préparé par l'individu	x			
S21.G00.31	Changements individu	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.34	Compte professionnel de prévention	S21.G00.34.001	Facteur d'exposition	x	L'Individu
		S21.G00.34.002	Numéro du contrat	x	
		S21.G00.34.003	Année de rattachement	x	
S21.G00.40	Contrat de travail, convention, mandat	S21.G00.40.00+D 78:D1021	Date de début du contrat	x	Le Contrat
		S21.G00.40.002	Statut du salarié (conventionnel)	x	
		S21.G00.40.003	Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire	x	

S21.G00.40	Contrat de travail, convention, mandat	S21.G00.40.004	Code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE)	X	Le Contrat	
		S21.G00.40.005	Code complément PCS-ESE	x		
		S21.G00.40.006	Libellé de l'emploi	x		
		S21.G00.40.007	Nature du contrat	x		
		S21.G00.40.008	Dispositif de politique publique et conventionnel	x		
		S21.G00.40.009	Numéro du contrat	x		
		S21.G00.40.010	Date de fin prévisionnelle du contrat	x		
		S21.G00.40.011	Unité de mesure de la quotité de travail	x		
		S21.G00.40.012	Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié	x		
		S21.G00.40.013	Quotité de travail du contrat	x		
		S21.G00.40.014	Modalité d'exercice du temps de travail	x		
		S21.G00.40.016	Complément de base au régime obligatoire	x		
		S21.G00.40.017	Code convention collective applicable	x		
		S21.G00.40.018	Code régime de base risque maladie	x		
		S21.G00.40.019	Identifiant du lieu de travail	x		
		S21.G00.40.020	Code régime de base risque vieillesse	x		
		S21.G00.40.021	Motif de recours	x		
		S21.G00.40.022	Code caisse professionnelle de congés payés	x		
		S21.G00.40.023	Taux de déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels	x		
		S21.G00.40.024	Travailleur à l'étranger au sens du code de la Sécurité Sociale	x		
		S21.G00.40.025	Motif d'exclusion DSN	x		
		S21.G00.40.026	Statut d'emploi du salarié	x		
		S21.G00.40.027	Code affectation Assurance chômage	x		
		S21.G00.40.028	Numéro interne employeur public	x		
		S21.G00.40.029	Type de gestion de l'Assurance chômage	x		
		S21.G00.40.030	Date d'adhésion	x		
		S21.G00.40.031	Date de dénonciation	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.40.032	Date d'effet de la convention de gestion	x		Le Contrat
		S21.G00.40.033	Numéro de convention de gestion	x		
		S21.G00.40.035	Code délégataire du risque maladie	x		
		S21.G00.40.036	Code emplois multiples	x		
		S21.G00.40.037	Code employeurs multiples	x		
		S21.G00.40.038	Code métier	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.40.039	Code régime de base risque accident du travail	x		Le Contrat
		S21.G00.40.040	Code risque accident du travail	x		
		S21.G00.40.041	Positionnement dans la convention collective	x		
		S21.G00.40.042	Code statut catégoriel APECITA	x		
		S21.G00.40.043	Taux de cotisation accident du travail	x		
		S21.G00.40.044	Salarié à temps partiel cotisant à temps plein	x		
		S21.G00.40.045	Rémunération au pourboire	x		
		S21.G00.40.046	Identifiant de l'établissement utilisateur	x		
		S21.G00.40.048	Numéro de label « Prestataire de services du spectacle vivant »	x		
		S21.G00.40.049	Numéro de licence entrepreneur spectacle	x		

S21.G00.40	Contrat de travail, convention, mandat	S21.G00.40.050	Numéro objet spectacle	x	Le Contrat
		S21.G00.40.051	Statut organisateur spectacle	x	
		S21.G00.40.052	[FP] Code complément PCS-ESE pour la fonction publique d'Etat (NNE)	x	
		S21.G00.40.053	[FP] Nature du poste	x	
		S21.G00.40.054	[FP] Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié dans l'hypothèse d'un poste à temps complet	x	
		S21.G00.40.055	Taux de travail à temps partiel	x	
		S21.G00.40.056	[FP] Code catégorie de service	x	
		S21.G00.40.057	[FP] Indice brut	x	
		S21.G00.40.058	[FP] Indice majoré	x	
		S21.G00.40.059	[FP] Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	x	
		S21.G00.40.060	[FP] Indice brut d'origine	x	
		S21.G00.40.061	[FP] Indice brut de cotisation dans un emploi supérieur (article 15)	x	
		S21.G00.40.062	[FP] Ancien employeur public	x	
		S21.G00.40.063	[FP] Indice brut d'origine ancien salarié employeur public	x	
		S21.G00.40.064	[FP] Indice brut d'origine sapeur-pompier professionnel (SPP)	x	
		S21.G00.40.065	[FP] Maintien du traitement d'origine d'un contractuel titulaire	x	
		S21.G00.40.066	[FP] Type de détachement	x	
		S21.G00.40.067	Genre de navigation	x	
		S21.G00.40.068	Taux de service actif	x	
		S21.G00.40.069	Niveau de Rémunération	x	
		S21.G00.40.070	Echelon	x	
		S21.G00.40.071	Coefficient hiérarchique	x	
		S21.G00.40.072	Statut BOETH	x	
		S21.G00.40.073	Complément de dispositif de politique publique	x	
		S21.G00.40.074	Cas de mise à disposition externe d'un individu de l'établissement	x	
		S21.G00.40.075	Catégorie de classement finale	x	
		S21.G00.40.076	Identifiant du contrat d'engagement maritime	x	
		S21.G00.40.077	Collège (CNIEG)	x	
S21.G00.40.078	Forme d'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'activité partielle	x			
S21.G00.40.079	Grade	x			
S21.G00.40.080	[FP] Indice de complément de traitement indiciaire (CTI)	x			
S21.G00.40.081	FINESS géographique	x			
S21.G00.41	Changements Contrat	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.44	Assujettissement fiscal	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.45	Données précédemment déclarées	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.50	Versement individu	S21.G00.50.001	Date de versement	x	Le Versement à l'individu
		S21.G00.50.002	Rémunération nette fiscale	x	

S21.G00.50	Versement Individu	S21.G00.50.003	Numéro de versement	Non-mentionné en DFD	
		S21.G00.50.004	Montant net versé	x	Le Versement à l'Individu
		S21.G00.50.006	Taux de prélèvement à la source	x	
		S21.G00.50.007	Type du taux de prélèvement à la source	x	
		S21.G00.50.008	Identifiant du taux de prélèvement à la source	x	
		S21.G00.50.009	Montant de prélèvement à la source	x	
		S21.G00.50.011	Montant de la part non imposable du revenu	x	
		S21.G00.50.012	Montant de l'abattement sur la base fiscale (non déduit de la rémunération nette fiscale)	x	
S21.G00.50.013	Montant soumis au PAS	x			
S21.G00.51	Rémunération	S21.G00.51.001	Date de début de période de paie	x	Le Revenu Brut
		S21.G00.51.002	Date de fin de période de paie	x	
		S21.G00.51.010	Numéro du contrat	x	
		S21.G00.51.011	Type	x	
		S21.G00.51.012	Nombre d'heures	x	
		S21.G00.51.013	Montant	x	
		S21.G00.51.014	[FP] Taux de rémunération de la position statutaire	x	
		S21.G00.51.015	Taux de conduite centrale nucléaire	x	
		S21.G00.51.016	Taux de majoration	x	
		S21.G00.51.019	Taux de rémunération cotisée	x	
		S21.G00.51.020	Taux de majoration ex-apprenti/ex-élève	x	
S21.G00.52	Prime, gratification et indemnité	S21.G00.52.001	Type	x	Le Revenu Brut
		S21.G00.52.002	Montant	x	
		S21.G00.52.003	Date de début de la période de rattachement	x	
		S21.G00.52.004	Date de fin de la période de rattachement	x	
		S21.G00.52.006	Numéro du contrat	x	
		S21.G00.52.007	Date de versement d'origine	x	
S21.G00.53	Activité	S21.G00.53.001	Type	x	Le Revenu Brut
		S21.G00.53.002	Mesure	x	
		S21.G00.53.003	Unité de mesure	x	
S21.G00.54	Autre élément de revenu brut	S21.G00.54.001	Type	x	Le Revenu Brut
		S21.G00.54.002	Montant	x	
		S21.G00.54.003	Date de début de période de rattachement	x	
		S21.G00.54.004	Date de fin de période de rattachement	x	
S21.G00.55	Composant de versement	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.56	Régularisation de prélèvement à la source	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.60	Arrêt de travail	S21.G00.60.001	Motif de l'arrêt	x	Arrêt de travail et suspension
		S21.G00.60.002	Date du dernier jour travaillé	x	
		S21.G00.60.003	Date de fin prévisionnelle	x	
		S21.G00.60.004	Subrogation	x	
		S21.G00.60.005	Date de début de subrogation	x	
		S21.G00.60.006	Date de fin de subrogation	x	
		S21.G00.60.007	IBAN	x	
		S21.G00.60.008	BIC	x	

S21.G00.60	Arrêt de travail	S21.G00.60.010	Date de la reprise	x		
		S21.G00.60.011	Motif de la reprise	x		
		S21.G00.60.012	Date de l'accident ou de la première constatation	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.60.600	SIRET Centralisateur	x	Arrêt de travail et suspension	
S21.G00.62	Fin du contrat	S21.G00.62.001	Date de fin du contrat	x	Le Contrat	
		S21.G00.62.002	Motif de la rupture du contrat	x		
		S21.G00.62.003	Date de notification de la rupture de contrat	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.62.004	Date de signature de la convention de rupture			
		S21.G00.62.005	Date d'engagement de la procédure de licenciement			
		S21.G00.62.006	Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel	x	Le Contrat	
		S21.G00.62.008	Transaction en cours	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.62.011	Nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul CSP			
		S21.G00.62.013	Montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée			
		S21.G00.62.014	Statut particulier du salarié			
		S21.G00.62.016	Maintien de l'affiliation du salarié au contrat collectif	x	Le Contrat	
		S21.G00.62.017	Modalité de déclaration de la fin du contrat d'usage	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.62.018	Nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul PAP			
		S21.G00.62.019	Solde de congés acquis et non pris (ENIM)	x	Le Contrat	
		S21.G00.62.020	Mois de la DSN mensuelle portant les derniers éléments déclarés dans le FCTU	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.63	Préavis de fin de contrat	Non-mentionné en DFD		
S21.G00.65	Autre suspension de l'exécution du contrat	S21.G00.65.001	Motif de suspension	x	Arrêt de travail et suspension	
		S21.G00.65.002	Date de début de la suspension	x		
		S21.G00.65.003	Date de fin de la suspension	x		
		S21.G00.65.004	[FP] Position de détachement	x		
		S21.G00.65.005	Nombre de jours ouvrés de suspension	x		
S21.G00.66	Temps partiel thérapeutique	S21.G00.66.001	Date de début	x		
		S21.G00.66.002	Date de fin	x		
		S21.G00.66.003	Montant	x		
S21.G00.70	Affiliation Prévoyance	S21.G00.70.004	Code option retenue par le salarié	x	La Prévoyance	
		S21.G00.70.005	Code population de rattachement	x		
		S21.G00.70.007	Nombre d'enfants à charge	x		
		S21.G00.70.008	Nombre d'adultes ayants-droit (conjoint, concubin, ...)	x		
		S21.G00.70.009	Nombre d'ayants-droit	x		
		S21.G00.70.010	Nombre d'ayants-droit autres (ascendants, collatéraux...)	x		
		S21.G00.70.011	Nombre d'enfants ayants-droit	x		
		S21.G00.70.012	Identifiant technique Affiliation	Non-mentionné en DFD		
		S21.G00.70.013	Identifiant technique Adhésion			
		S21.G00.70.014	Date de début de l'affiliation	x	La Prévoyance	
		S21.G00.70.015	Date de fin de l'affiliation	x		
S21.G00.71	Retraite complémentaire	S21.G00.71.002	Code régime Retraite Complémentaire	x	Le Contrat	
		S21.G00.71.003	Référence adhésion employeur	x		

S21.G00.72	Affiliation à tort à un régime de retraite complémentaire	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.73	Ayant-droit	S21.G00.73.001	Régime local Alsace-Moselle	x	La Prévoyance
		S21.G00.73.002	Code option	x	
		S21.G00.73.003	Type	x	
		S21.G00.73.004	Date de début de rattachement à l'ouvrant-droit	x	
		S21.G00.73.005	Date de naissance	x	
		S21.G00.73.006	Nom de famille	x	
		S21.G00.73.007	Numéro d'inscription au répertoire	x	
		S21.G00.73.008	NIR ouvrant-droit régime de base maladie	x	
		S21.G00.73.009	Prénoms	x	
S21.G00.78	Base assujettie	S21.G00.78.001	Code de base assujettie	x	Les Bases et Cotisations
		S21.G00.78.002	Date de début de période de rattachement	x	
		S21.G00.78.003	Date de fin de période de rattachement	x	
		S21.G00.78.004	Montant	x	
		S21.G00.78.005	Identifiant technique Affiliation	x	
		S21.G00.78.006	Numéro du contrat	x	
		S21.G00.78.007	Identifiant du CRM à l'origine de la régularisation	Non-mentionné en DFD	
S21.G00.79	Composant de base assujettie	S21.G00.79.001	Type de composant de base assujettie	x	Les Bases et Cotisations
		S21.G00.79.004	Montant de composant de base assujettie	x	
		S21.G00.79.005	Identifiant du CRM à l'origine de la régularisation	Non-mentionné en DFD	
S21.G00.81	Cotisation individuelle	S21.G00.81.001	Code de cotisation	x	Les Bases et Cotisations
		S21.G00.81.002	Identifiant Organisme de Protection Sociale	x	
		S21.G00.81.003	Montant d'assiette	x	
		S21.G00.81.004	Montant de cotisation	x	
		S21.G00.81.005	Code INSEE commune	x	
		S21.G00.81.006	Identifiant du CRM à l'origine de la régularisation	Non-mentionné en DFD	
	S21.G00.81.007	Taux de cotisation	x	Les Bases et Cotisations	
S21.G00.82	Cotisation établissement	S21.G00.82.001	Valeur		x
		S21.G00.82.002	Code de cotisation	x	
		S21.G00.82.003	Date de début de période de rattachement	x	
		S21.G00.82.004	Date de fin de période de rattachement	x	
		S21.G00.82.005	Référence réglementaire ou contractuelle	Non-mentionné en DFD	
		S21.G00.82.006	Identifiant du CRM à l'origine de la régularisation		
S21.G00.83	Période d'affiliation à tort à un régime de retraite complémentaire	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.84	Base assujettie déclarée à tort pour un régime de retraite complémentaire	Non-mentionné en DFD			
S21.G00.85	Lieu de travail ou établissement utilisateur	S21.G00.85.001	Identifiant du lieu de travail ou de l'établissement utilisateur	x	Le Contrat
		S21.G00.85.002	Code APET	x	
		S21.G00.85.003	Numéro, extension, nature, libellé de voie	x	

	S21.G00.85	Lieu de travail ou établissement utilisateur	S21.G00.85.004	Code postal	x	Le Contrat
			S21.G00.85.005	Localité	x	
			S21.G00.85.006	Code Pays	x	
			S21.G00.85.007	Code de distribution à l'étranger	x	
			S21.G00.85.008	Complément de la localisation de la construction	x	
			S21.G00.85.009	Service de distribution, complément de localisation de la voie	x	
			S21.G00.85.010	Nature juridique	x	
			S21.G00.85.011	Code INSEE commune	x	
	S21.G00.86	Ancienneté	S21.G00.86.001	Type	x	L'Individu
			S21.G00.86.002	Unité de mesure	x	
			S21.G00.86.003	Valeur	x	
S21.G00.86.005			Numéro du contrat	x		
S21.G00.95	Base assujettie déclarée à tort pour un régime de base risque maladie ou vieillesse	Non-mentionné en DFD				
S21.G00.98	Saisie administrative à tiers détenteur	Non-mentionné en DFD				
S89 Véhicule technique	Non-mentionné en DFD					
S90 Totaux	Non-mentionné en DFD					