



## **DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE**

NEODeS - Passage de la phase 1 à la phase 2  
Éléments de référence pour assurer la continuité

## Sommaire

1. La relation employeur salarié.....	3
2. Le positionnement du bloc Versement Individu (Paie en phase 1).....	3
3. Le bloc Rémunération (Phase 1).....	4
3.1. Positionnement .....	4
3.2. Rubriques du bloc Rémunération (Phase 1).....	4
3.2.1. Le bloc Rémunération Phase 2 .....	5
3.2.2. Le bloc Activité Phase 2 .....	5
4. L'unité de mesure de l'activité .....	5
5. Les Primes, Indemnités et gratifications .....	6
6. Les autres éléments de revenu brut (et frais professionnels).....	7
7. La retraite complémentaire.....	7
8. La prévoyance.....	7
9. Les arrêts de travail pour Accident de Travail ou Maladie Professionnelle (AT/MP) .....	7
10. Autres différences entre les deux normes .....	8
Conclusion .....	8

## 1. La relation employeur salarié

La relation employeur /salarié qui apparaît en phase 2 dans le modèle de données n'a aucun impact sur le message et est donc totalement « neutre » pour les cas fonctionnels admis en phase 1. Elle n'a de sens que dans le contexte d'une multiplicité de contrats (cas des intérimaires) qui conduit à positionner différemment les liens sur certains éléments de revenus mais tous les cas fonctionnels de la phase 1 ne sont absolument pas modifiés par cette introduction.

## 2. Le positionnement du bloc Versement Individu (Paie en phase 1)

Le bloc Paie a été renommé Versement individu car ceci permet une meilleure précision des données déclarées. En effet, l'information majeure portée par ce bloc est la date de versement car cette date est présente les caractéristiques suivantes :

- Elle est d'une importance critique en protection sociale
- Elle existe quelles que soient les modalités et jalons du traitement de paie réalisé par l'employeur
- La définition de cette date est identique pour tous les acteurs (employeurs, sphère sociale, administrations).

En Phase 1, ce bloc est enfant du contrat de travail. Ceci implique qu'une paie ne peut correspondre qu'à un et un seul contrat de travail. Cette disposition valable dans le cas général n'est pas applicable notamment dans le cas particulier mais substantiel du travail temporaire.

En phase 2, le versement individu n'est plus enfant du contrat de travail mais enfant de l'individu. Ceci permet de réaliser un seul versement individu sur un mois au titre de plusieurs contrats de travail. Mais de fait ceci permet également de faire un versement individu par contrat de travail, ainsi que cela est défini en phase 1, dès lors que les cas fonctionnels de l'entreprise concernée rattachent de facto la paie à un contrat de travail présent dans le message.

Ainsi, pour les cas usuels de la phase 1 où sont déclarés par salarié une paie et un contrat de travail, il en ira de même dans le message phase 2. De fait pour ces cas, si les développements opérés en phase 1 ont mené à identifier le versement individu par le contrat de travail, ceci est tout à fait compatible avec la génération de messages phase 2 puisque les cas de paie à traiter limitent de fait le nombre d'occurrences de contrat et de versement individu à 1 occurrence pour chacun de ces blocs.

## 3. Le bloc Rémunération (Phase 1)

### 3.1. Positionnement

Le bloc Rémunération reste un enfant du bloc Versement Individu (Paie en Phase 1). Par suite du déplacement du bloc versement, le bloc Rémunération n'est plus petit-enfant du bloc Contrat. Ainsi, en phase 1, le contrat était identifiant de la Rémunération du fait de ce lien de parenté. Ce lien de parenté disparaît en phase 2 pour être remplacé par un lien explicite : le bloc Rémunération porte désormais 2 données supplémentaires :

- La date de début de contrat
- Le numéro de contrat si nécessaire

Ainsi, le bloc Rémunération est identifié par :

- Le SIREN de l'entreprise (structure de message)
- Le NIC de l'établissement d'affectation (établissement employeur) (structure de message)
- Le NIR du salarié (structure de message)
- La date et le numéro de versement à l'individu (structure de message)
- La date de début et si nécessaire le numéro du contrat (rubriques de référencement dans le bloc Rémunération)

Les identifiants du bloc Rémunération sont donc identiques entre les deux phases, seule la modalité de valorisation de ces identifiants change, pour les valeurs relatives au contrat.

### 3.2. Rubriques du bloc Rémunération (Phase 1)

Le bloc Rémunération a été revu pour la phase 2 pour satisfaire ces deux objectifs :

- Lever l'adhérence trop forte entre les évolutions de la réglementation d'une part et la structure de message d'autre part
- Lever l'adhérence entre la mesure de l'activité et les montants

Pour cela, les rubriques de montant et de mesure d'activité ont été supprimées. Il s'agit des rubriques :

S21.G00.51.003 Travail rémunéré

S21.G00.51.004 Durée d'absences non rémunérées

S21.G00.51.005 Salaire brut total

S21.G00.51.007 Salaire brut soumis à contribution d'Assurance chômage

S21.G00.51.008 Salaire rétabli reconstitué

### 3.2.1. Le bloc Rémunération Phase 2

Pour les rubriques afférentes aux montants, les rubriques supprimées sont remplacées par :

- Une rubrique Type dont les valeurs possibles sont notamment
  - o Salaire brut total
  - o Salaire brut soumis à contribution d'Assurance chômage
  - o Salaire rétabli reconstitué
- Une rubrique montant qui porte le montant par type ci dessus

Ainsi, un éventuel ajout d'un montant à déclarer se traduira par un nouveau type sans que cela ne modifie la structure du message DSN. Il est à noter que les types de rémunérations énoncés en phase 2 incluent sans modification aucune les Rémunérations à déclarer en phase 1. Par conséquent, les valeurs demandées en phase 1 sont reprises à l'identique en phase 2, complétées de valeurs supplémentaires requises par l'extension de couverture fonctionnelle de la phase 2.

De même les autres rubriques du bloc Rémunération en phase 2 constituent un ajout au périmètre fonctionnel de la phase 1 et non une altération des données et valeurs demandées en phase 1.

### 3.2.2. Le bloc Activité Phase 2

Ce bloc est une création de la phase 2, visant à porter les mesures d'activité portées en phase 1 par le bloc Rémunération.

La dissociation en deux blocs vise à limiter les déclarations de mesures d'activité aux seuls cas nécessaires, en l'occurrence pour les déclarations de Rémunérations de type Salaire brut soumis à contribution d'Assurance chômage.

Le bloc activité étant enfant du bloc Rémunération en phase 2, une activité se rapporte toujours à une et une seule rémunération, donc à une et une seule période de paie ou période élémentaire de paie. Le cadre temporel de valorisation des mesures d'activité reste donc inchangé par rapport à la phase 1.

En termes de forme, il a été retenu d'opérer la même transformation que pour les montants, à savoir définir des types d'activité de manière à ce que la structure du bloc ne soit pas modifiée si un nouveau type de mesure devait être déclaré.

Ainsi, bien que transformé dans sa forme, le bloc Rémunération Phase 2 et le bloc Activité Phase 2 portent les mêmes valeurs que le bloc Rémunération Phase 1, hors ajouts liés à l'extension fonctionnelle entre les deux normes.

## 4. L'unité de mesure de l'activité

En phase 1, une seule unité peut être déclarée : elle est portée par le contrat de travail et s'applique à toutes les mesures :

- Quotité de travail de référence pour la catégorie de salariés dans l'entreprise
- Quotité de travail du contrat de travail
- Travail Rémunéré
- Durée d'absences non rémunérées

Pour la phase 2, l'unité déclarée au niveau du contrat de travail peut ne pas concerner le travail rémunéré ni la durée d'absences non rémunérées. Il est ainsi possible de déclarer une unité spécifique pour le travail rémunéré et la durée d'absences non rémunérée. Toutefois, si le cas à déclarer ne présente pas de particularité en termes d'unités de mesure, il n'est pas nécessaire de préciser les unités sur les mesures d'activité.

Ainsi, la norme Phase 2 permet une souplesse dans les unités de mesure d'activité mais n'impose pas la mise en œuvre de cette souplesse. Il a du reste été noté dans les échanges en club des pilotes que l'usage d'une unité différente pour la mesure des heures effectuées ou d'absence résultait plus d'une absence de systématisation des conséquences de la mensualisation que d'une nécessité. Si les travaux normatifs à venir permettent d'aligner l'ensemble, il ne sera pas nécessaire d'utiliser cette souplesse. En tout état de cause les consignes données en phase 1 permettent de gérer les cas fonctionnels et cette modalité, basée sur une seule unité de mesure portée par le contrat de travail, peut tout à fait persister en phase 2.

## 5. Les Primes, Indemnités et gratifications

Le bloc Primes, Indemnités et gratifications reste un enfant du bloc Versement Individu (Paie en Phase 1). Par suite du déplacement du bloc versement, le bloc Primes, Indemnités et gratifications n'est plus petit-enfant du bloc Contrat. Ainsi, en phase 1, le contrat était identifiant des Primes, Indemnités et gratifications du fait de ce lien de parenté. Ce lien de parenté disparaît en phase 2 pour être remplacé par un lien explicite : le bloc Primes, Indemnités et gratifications porte désormais 2 données supplémentaires :

- La date de début de contrat
- Le numéro de contrat si nécessaire

Ainsi, le bloc Primes, Indemnités et gratifications est identifié par :

- Le SIREN de l'entreprise (structure de message)
- Le NIC de l'établissement d'affectation (établissement employeur) (structure de message)
- Le NIR du salarié (structure de message)
- La date et le numéro de versement à l'individu (structure de message)
- La date de début et si nécessaire le numéro du contrat (rubriques de référencement dans le bloc Rémunération)

Les identifiants du bloc Primes, Indemnités et gratifications sont donc identiques entre les deux phases, seule la modalité de valorisation de ces identifiants change, pour les valeurs relatives au contrat.

## **6. Les autres éléments de revenu brut (et frais professionnels)**

Il s'agit d'éléments de revenu bruts dont la déclaration n'était pas demandée en phase 1. Il s'agit donc ici d'un ajout pour extension de la couverture fonctionnelle de la norme et non d'une altération de l'existant phase 1.

Ces autres éléments de revenus bruts ne sont pas rattachés à un contrat de travail car leur nature n'impose pas qu'ils le soient d'une part et, dans certains cas ne le permettent pas en toute exactitude. Ainsi, un intéressement versé à un salarié qui a effectué trois CDD au cours de l'exercice de référence peut être rattaché arbitrairement à un contrat de travail mais ne peut être rattaché et ventilé précisément et exactement entre les trois contrats de travail.

## **7. La retraite complémentaire**

Il était demandé en phase 1 de déclarer l'institution de retraite complémentaire. En phase 2, il est demandé de déclarer le régime de retraite complémentaire, ce qui constitue un allègement des nomenclatures à gérer au niveau des progiciels. Ainsi, pour toutes les caisses de retraite complémentaires AGIRC-ARRCO, il est désormais demandé de déclarer seulement la valeur « RETA » pour les salariés relevant uniquement de l'ARRCO et la valeur « RETC » pour les cadres affiliés à l'AGIRC et à l'ARRCO.

## **8. La prévoyance**

Les données demandées en phase 1 sont demandées à l'identique en phase 2, au niveau individuel.

Il est ajouté un bloc Personnel non couvert par un contrat de Prévoyance. Cet ajout ne modifie pas les données demandées en phase 1 mais constitue un ajout au titre de l'extension de couverture fonctionnelle de la norme.

## **9. Les arrêts de travail pour Accident de Travail ou Maladie Professionnelle (AT/MP)**

Les évolutions réglementaires en la matière sont en cours de finalisation et devraient être entrées en vigueur pour la phase 2 de la DSN. Il devrait alors être possible de produire une DSIJ pour AT/MP selon les mêmes modalités que pour les arrêts de travail pour maladie normale, avec des données identiques. Ce dernier point relatif aux données reste à finaliser à ce jour.

Compte tenu de ce contexte, les absences dans le cadre de congés pour Accident du Travail ou Maladie professionnelle, actuellement déclarées en phase 1 en tant qu'Autres suspensions temporaires de l'exécution du contrat de travail seront, en phase 2 à déclarer selon les mêmes modalités que les arrêts de travail pour maladie normale. Par conséquent, les types d'Autres suspensions temporaires d'exécutions du contrat, relatifs aux congés suite à AT/MP sont transférés dans les types d'Arrêt de travail.

## 10. Autres différences entre les deux normes

Toutes les autres différences constituent des ajouts en vue d'étendre la couverture fonctionnelle de la norme, notamment au recouvrement de cotisations, par agrégats au niveau de l'établissement ou en valeurs individuelles.

### Conclusion

A la seule exception de l'identifiant de retraite complémentaire, à des fins de simplification, aucune valeur demandée en phase 1 n'est demandée dans des modalités de valorisation différente en phase 2.

Tous les identifiants de blocs définis en phase 1 restent valables en phase 2, pour les cas qui étaient déjà admis en phase 1. La phase 2 apporte en plus une souplesse sur ce point pour les versements aux individus relatifs à plusieurs contrats de travail

Les montants de rémunération et les mesures d'activités, bien que valorisées selon les mêmes règles qu'en phase 1 sont à déclarer dans une forme nouvelle. Cette évolution est nécessaire pour permettre à l'avenir une stabilité complète du message sur les rubriques concernées. Il est à noter que l'application de ce principe dès la phase 1 aux Primes, Indemnités et Gratification permet de conserver ce bloc dans sa forme originelle pour la phase 2 et pour les suivantes.

L'aménagement relatif aux unités de mesures n'impose en rien une modification des pratiques déclaratives de la phase 1, dès lors qu'elles restent adaptées aux cas déclarés, admis en phase 1.

Il est sur ces bases considéré qu'il est possible de prévoir les développements des logiciels en format phase 2, tout en constituant un message phase 1 tant que c'est cette phase qui est active puis minimiser les ajustements sans nécessité de production d'un autre programme lors de la mise en œuvre de la phase 2. Des échanges de bonnes pratiques sur les spécifications détaillées pourraient à ces fins être ouverts entre les éditeurs au niveau de la SDDS, si cela est jugé opportun.