



## Consignes déclaratives DSN

26.01.2015

# Consignes déclaratives DSN



## Contenu

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>1. GERER UNE FIN DE CDD / GERER UNE PROLONGATION DE CDD.....</b>	<b>4</b>
<b>2. GERER UNE ABSENCE NON REMUNEREE OU PARTIELLEMENT REMUNEREE.....</b>	<b>5</b>
<b>3. GERER UNE MUTATION VERS UN ETABLISSEMENT EN FRANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>4. GERER UN TRANSFERT DE CONTRAT DE TRAVAIL (ARTICLE L1224-1 DU CODE DU TRAVAIL) .....</b>	<b>6</b>
<b>5. CORRECTION D'UNE REMUNERATION ET/OU ACTIVITE.....</b>	<b>6</b>
<b>6. GERER UN RAPPEL DE PAIE PORTANT SUR PLUSIEURS MOIS D'ACTIVITE SUITE A UNE ABSENCE NON REMUNEREE.....</b>	<b>7</b>
<b>7. GERER UN SALARIE APPRENTI.....</b>	<b>7</b>
<b>8. GERER UN STAGIAIRE .....</b>	<b>7</b>
<b>9. GERER UNE FIN DE CONTRAT AVEC UN PREAVIS .....</b>	<b>7</b>
<b>10. GERER UNE FIN DE CONTRAT POUR UN CDI INTERIMAIRE .....</b>	<b>7</b>
<b>11. GERER UNE FIN DE CONTRAT POUR UN CONTRAT NON PRESENT DANS LA DERNIERE DECLARATION MENSUELLE .....</b>	<b>8</b>



### Préambule

Dans le cadre de la réglementation relative à une indemnisation au titre du chômage en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le présent document détaille les modalités déclaratives attendues dans le cadre de DSN.

Ce document a été créé suite aux difficultés rencontrées par notre organisme à prendre en compte certains événements fin de contrat de travail. Les problématiques rencontrées démontrent, dans la plupart des cas, une mauvaise application des principes déclaratifs DSN.

L'objet de ce document est de préciser via des cas simples sur différentes typologies de situations contractuelles, les données attendues en DSN.

Les éditeurs pourront vérifier que la modélisation de ces différents exemples dans leur logiciel de paie. Les déclarations issues de leur logiciel qui respectent les principes évoqués seront de fait exploitables par Pôle emploi.

Ce document a vocation à être enrichi en fonction des situations rencontrées.

Modalités de déploiement et d'accompagnement, il convient d'utiliser les dispositifs d'assistance actuellement en place :

- consultation des fiches consignes sur DSN-Info
- contact de l'assistance DSN qui orientera les questions posées sur ce sujet vers Pôle emploi
- possibilité de bilatérales sur le même principe que celles organisées avec les déclarants et éditeurs qui ont d'ores et déjà transmis des événements « fin de contrat de travail »



### 1. Gérer une fin de CDD / Gérer une prolongation de CDD

Quatre cas se présentent lors d'une fin de CDD :

- le CDD n'est pas renouvelé : il convient de transmettre un évènement fin de contrat de travail portant la date de début du CDD (associée au numéro de contrat si préalablement déclaré).
- le CDD est renouvelé sans versement des indemnités de fin de contrat : dans ce cas, étant donné que les indemnités de fin de contrat ne sont pas versées, il s'agit d'une prolongation de contrat (et donc pas d'une fin de contrat de travail). Il ne faut donc pas transmettre d'évènement fin de contrat de travail. Le contrat garde les mêmes références (date de début et numéro de contrat) lors des déclarations mensuelles ultérieures. Ces références seront à rappeler lors de la transmission ultérieure de l'évènement fin de contrat de travail. Si aucune autre caractéristique du contrat ne change, la seule modification portée dans la DSN mensuelle du mois où le changement a été opéré, la mention de la nouvelle date de fin (date initiale de fin de CDD à mettre à jour).
- le CDD est renouvelé avec versement des indemnités de fin de contrat : il convient de transmettre un évènement fin de contrat de travail portant la date de début du CDD (associée au numéro de contrat si préalablement déclaré). Le contrat suivant « renouvelé » aura donc de nouvelles références : date de début de contrat et numéro de contrat. Ces références seront à rappeler lors de la transmission ultérieure de l'évènement fin de contrat de travail de ce second contrat.
- le CDD se poursuit par un CDI : s'il n'y a pas versement d'indemnités de fin de contrat, il ne s'agit pas d'une fin de contrat de travail et donc, il ne faut pas transmettre d'évènement fin de contrat de travail. Vous devez déclarer via un sous-groupe changement la modification du type de contrat par un CDI. Le contrat garde donc les mêmes références (date de début et numéro de contrat) lors des déclarations mensuelles ultérieures. Ces références seront à rappeler lors de la transmission éventuelle d'un évènement fin de contrat de travail. La DSN mensuelle comprendra, dans le bloc contrat, la nouvelle nature CDI et, dans un bloc changement, l'ancienne nature CDD avec la date de ce changement.

Chaque contrat est identifié soit par sa date de début de contrat, soit par son numéro de contrat. Ces références doivent être pérennes pendant toute la durée du contrat (sauf présence d'un sous-groupe changement). Elles doivent donc être identiques sur toutes les déclarations mensuelles du contrat. Elles seront rappelées lors de l'évènement fin de contrat de travail.

Dans tous les cas, toutes les rubriques portées dans le bloc changement sont à alimenter dans la DSN du mois dès lors qu'une information de ces rubriques change en cours de mois.



### **2. Gérer une absence non rémunérée ou partiellement rémunérée**

Dans les cas de maladie, ou autres absences pour motifs personnels (congs sans solde, congé parental, ...), le salarié ne perçoit pas son salaire mensuel complet ou la rémunération du salarié est nulle sur la totalité du mois.

Dans tous les cas, une déclaration mensuelle doit être transmise. Elle doit impérativement comporter le salaire brut soumis à contributions d'Assurance chômage, (la rubrique S21.G00.51.011 code type 002 doit être renseignée). Vous devez indiquer dans cette rubrique, le salaire versé s'il est partiel, ou une rémunération nulle pour les cas où le salarié n'a perçu aucun salaire,

De façon corolaire, pour une rémunération partielle ou nulle, il est impératif de déclarer, via la rubrique S21.G00.53.002 code type « 02 », la durée d'absence. Cette durée doit prendre en compte les absences non rémunérées ou partiellement rémunérées.

Le motif de cette absence doit être déclaré via le sous-groupe S21.G00.60 pour les absences maladies ou via le sous-groupe S21.G00.65 pour les autres motifs.

Les dates de début et de fin doivent être renseignées et cohérentes avec la situation du salarié.

### **3. Gérer une mutation vers un établissement en France**

La mutation ne constitue pas une fin de contrat de travail. Il ne faut donc pas transmettre d'évènement fin de contrat de travail.

Le nouvel établissement qui prend en charge le salarié doit transmettre un sous-groupe changement sur le contrat de travail concerné qui précise l'établissement précédemment porteur du contrat.

Le contrat garde les mêmes références (date de début et numéro de contrat) lors des déclarations mensuelles ultérieures. Ces références seront à rappeler lors de la transmission éventuelle d'un évènement fin de contrat de travail.

A noter : il est impératif que le bloc changement soit renseigné avec la mention de l'ancien SIRET employeur. En cas de non connaissance du SIRET source, prendre connaissance des préconisations associées sur DSN Info. Dans ce contexte, il convient de noter que Pôle emploi ne sera pas en capacité d'exploiter la fin de contrat de travail sans cette information.



### **4. Gérer un transfert de contrat de travail (article L1224-1 du code du travail)**

En cas de changement d'employeur, dans le cadre de l'article visé ci-dessus, il y a transfert du contrat de travail du salarié vers le nouvel employeur, et c'est donc un transfert sur le nouvel employeur qui doit déclarer. Le changement d'employeur ne constitue pas une fin de contrat de travail. Il ne faut donc pas transmettre d'évènement fin de contrat de travail.

Le nouvel employeur, qui prend en charge le salarié, doit transmettre un sous-groupe changement sur le contrat de travail concerné qui précise l'établissement de l'employeur précédemment porteur du contrat.

Le contrat garde les mêmes références (date de début et numéro de contrat) lors des déclarations mensuelles ultérieures. Ces références seront à rappeler lors de la transmission éventuelle d'un évènement fin de contrat de travail.

### **5. Correction d'une rémunération et/ou activité**

Lorsque la rémunération déclarée sur une période donnée a évolué (à la hausse ou à la baisse), ou lorsqu'un complément de rémunération sur une période mensuelle est versé ultérieurement, il est nécessaire de déclarer ces informations via DSN afin que les droits des salariés puissent être (re)calculés en conséquence.

S'il s'agit d'une évolution sur le salaire versé au salarié, cette information doit être déclarée via le « salaire brut soumis à contributions d'Assurance chômage » (rubrique S21.G00.51.011 code type 002). Vous devez déclarer la période rappelée via les informations date de début et de fin de période de paie (S21.G00.51.001 et S21.G00.51.002). L'évolution peut être positive ou négative (cas d'une absence). Dans tous les cas, la somme des informations déclarées pour la période concernée ne peut aboutir à un résultat négatif.

Lors du constat que l'activité déclarée sur une période donnée a évolué, il est nécessaire de déclarer cette évolution via le sous-groupe S21.G00.53.001. Cette évolution peut concerner l'un des trois types proposés : travail rémunéré, durée d'absence non rémunérée, durée non travaillée rémunérée. Il est nécessaire de rattacher le sous-groupe « activité » à un sous-groupe « rémunération » portant les dates de début et de fin de période de paie réellement concernées par cette évolution de l'activité du salarié. L'évolution peut être positive ou négative (cas d'une absence). Dans tous les cas, la somme des informations déclarées, pour la période de référence ne peut aboutir à un résultat négatif.

Sur le même principe, il est possible de corriger une prime ou une indemnité de fin de contrat. Pour ce faire, vous devez déclarer le delta versé en plus ou en moins en reprenant les références de la prime ou indemnité versée initialement. De même que précédemment, la somme des éléments déclarés ne peut aboutir à un résultat négatif.

Si ces corrections sont déclarées après la transmission d'un évènement fin de contrat de travail, vous devez transmettre à nouveau un évènement fin de contrat de travail « annule et remplace ».



### **6. Gérer un rappel de paie portant sur plusieurs mois d'activité suite à une absence non rémunérée**

Lorsque l'absence constatée concerne plusieurs mois de paie déclarés via plusieurs déclarations DSN mensuelles, la correction apportée à la rémunération, au travail rémunéré et à la durée travaillée non rémunérée doit se rapporter à chacun des mois de paie concernés.

Par exemple, il est constaté le 3 décembre qu'un salarié a été absent du 15 octobre au 30 novembre. La régularisation déclarée via DSN doit porter sur la période du 1<sup>er</sup> au 31 octobre, puis du 1<sup>er</sup> au 30 novembre.

Se reporter au paragraphe « correction d'une rémunération et/ou activité », pour connaître les modalités déclaratives à mettre en œuvre pour chacune des deux périodes.

### **7. Gérer un salarié apprenti**

Le « salaire brut soumis à contributions d'Assurance chômage » (rubrique S21.G00.51.011 code type 002), d'un salarié en contrat d'apprentissage doit être déclaré sous sa forme « brute » (en lieu et place du montant forfaitaire sur lequel sont assises les contributions Assurance chômage pour cette catégorie de contrats).

### **8. Gérer un stagiaire**

Les conventions de stage ne sont pas des contrats de travail.

Les indemnités de stage ne sont pas soumises à contributions d'Assurance chômage.

Le motif de fin de contrat ne doit pas être renseigné, sauf par une valeur échappatoire telle que 999.

Aucun évènement « fin de contrat de travail » ne doit se rapporter à une convention de stage.

### **9. Gérer une fin de contrat avec un préavis**

Le contrat de travail se termine par un licenciement ou une démission. Un préavis doit être impérativement déclaré.

Les périodes de préavis doivent s'enchaîner sans rupture et sans chevauchement jusqu'à la fin de contrat de travail effective.

### **10. Gérer une fin de contrat pour un CDI intérimaire**

Pour ce qui concerne l'Assurance chômage, les CDI intérimaires sont à déclarer de façon similaire à un CDI. A savoir, la valorisation impérative du « salaire brut soumis à contributions d'Assurance chômage » (rubrique S21.G00.51.011 code type 002) et du sous-groupe « activité » (S21.G00.53) pour chaque période mensuelle.

La fin de contrat de travail d'un CDI Intérimaire doit impérativement s'accompagner de la transmission d'un évènement « fin de contrat de travail ». Contrairement aux contrats de



## Consignes déclaratives DSN

26.01.2015

mission, la déclaration de la fin de contrat sur la DSN mensuelle ne permettra pas au demandeur d'emploi de faire valoir ses droits à l'Assurance chômage.

### **11. Gérer une fin de contrat pour un contrat non présent dans la dernière déclaration mensuelle**

La « fin de contrat de travail », ne contient pas le détail des informations concernant :

- le salarié
- le contrat de travail

De fait, pour un contrat non précédemment déclaré via une DSN mensuelle, il ne sera pas possible d'exploiter un évènement « fin de contrat de travail ». Cet évènement sera donc rejeté.

Afin de remplir ses obligations l'employeur doit impérativement transmettre les éléments manquants via une déclaration DSN mensuelle anticipée. Cette déclaration ne concernera que les salariés concernés par une fin de contrat. Les contrats concernés par cette déclaration mensuelle anticipée sont portés dans la DSN du mois qui constitue une annule et remplace de la dernière déclaration partielle. Attention : les informations transmises en avance de phase pour les salariés concernés dans le mois ne devront pas être modifiés dans cette DSN mensuelle, il conviendra si cela se produit d'émettre un annule et remplace du signalement initial.