



DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

Mesures d'activités et d'absences dans la DSN

Sommaire

Préambule	3
1. Les unités de mesure.....	3
1.2. Modalités déclaratives pour les unités mesurant des durées.....	4
2. Modalités de valorisation des mesure de travail et d’absences	4
2.2. Les mesures exprimées en heures et en jour.....	4
2.2.1. Les mesures de nature conventionnelles.....	4
2.2.2. Les mesures du processus de calcul de la paie	5
2.2.3. Unité de mesure applicables.....	6
2.2.4. Le travail Rémunéré	6
2.2.5. La durée d’absences non rémunérées	6
3. Exemples.....	7
3.2. Le contrat est formulé avec une unité exprimant une durée	7
3.2.1. Contrat dont l’unité est l’heure, temps plein sur base légale (35h)	7
3.2.2. Contrat dont l’unité est le jour, forfait annuel de 218 jours	8

Préambule

Ce document est établi pour les besoins de fonctionnement opérationnel de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), sans qu'il n'emporte aucune conséquence sur le plan juridique au regard du droit positif

Par ailleurs, les pratiques actuelles telles que mises en place et admises dans les formalités existantes ne sont pas remises en cause par la DSN qui ne change pas le droit et ses modes concrets d'application.

La présente note vise à préciser l'ensemble des règles relatives aux mesures d'activités et d'absences en DSN. Cette note couvre aussi bien les valeurs contractuelles que les mesures d'activité et d'absences non rémunérées établies pour les besoins du processus de paie.

Par nécessité, cette note précise également les règles afférentes aux unités de mesure.

Le périmètre traité dans cette note est restreint aux quotités conventionnelles, mesures d'activités et absences mesurées en durée. Ainsi, ne sont pas traités ici les cas de salariés dont le travail est mesuré à la pige, à la vacation, ainsi que les salariés non concernés par une unité de mesure du travail (par exemple certains cadres dirigeants dont la mesure du travail n'est pas opérée par application du L. 3111-2 du Code du Travail). Si certaines particularités relatives à ces salariés, dont les quotités et mesures ne sont pas exprimées en durée, voire pas exprimées du tout, vous semblent porter un potentiel de simplification, une communication au GIP-MDS serait une contribution utile à la construction de la DSN. Une seconde note précisera les modalités de valorisation applicables aux salariés dont l'activité et/ou l'inactivité n'est pas mesurée par des notions de durée.

1. Les unités de mesure

La DSN impose l'unicité de l'unité de mesure pour l'ensemble des mesures d'activités et d'absences non rémunérées.

L'unité de mesure est à déclarer dans la rubrique S21.G00.40.011. Les valeurs possibles sont les suivantes :

- Heure
- Journée
- Forfait heure
- Forfait jour
- Pige*
- Vacation*
- Salarié non concerné*

* Ces unités de mesure ne sont pas traitées dans la présente note.

Concernant les forfaits, jour ou heure, le terme forfait caractérise la modalité retenue par l'employeur et le salarié pour fixer les quotités conventionnelles, à savoir la quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salariés et la quotité de travail du contrat de travail. Pour ces deux unités, toutes les mesures déclarées sont exprimées en jours ou en heures, qu'elles soient d'ordre conventionnel ou qu'elles soient établies dans le cadre du processus de paie. Ainsi, si l'unité déclarée est le forfait jour, la quotité de travail du contrat de travail est un nombre de jours et ne doit surtout pas être un forfait.

Par conséquent du choix de l'unité de mesure, les valeurs à renseigner en DSN ne sont pas les mêmes.

1.2. Modalités déclaratives pour les unités mesurant des durées

Pour une unité exprimant une durée (Heure, Journée, Forfait heure, Forfait jour), les données suivantes doivent être renseignées :

- S21.G00.40.012 Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié (valeur supérieure ou égale à 0)
- S21.G00.40.013 Quotité de travail du contrat de travail (Valeur supérieure ou égale à 0)
- S21.G00.53.001 type 01 - Travail rémunéré
- S21.G00.53.001 type 02 - Durée d'absence non rémunérée (uniquement s'il existe une absence non rémunérée ou partiellement rémunérée).

le type d'activité 03 - Durée non travaillée rémunérée n'est pas géré en Phase 2 et fera l'objet de consignes en Phase 3. Il n'est donc pas à renseigner

Des exemples sont précisés dans les points traitant des modalités et règles de valorisation des mesures d'activités et d'absences non rémunérées.

2. Modalités de valorisation des mesure de travail et d'absences

2.2. Les mesures exprimées en heures et en jour

2.2.1. Les mesures de nature conventionnelles

Les mesures de nature conventionnelles sont :

S21.G00.40.012 – Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié

S21.G00.40.013 – Quotité de travail du contrat de travail

Ces deux mesures expriment la quotité de travail, mesurée en durée, que devrait réaliser la catégorie de salarié ou le salarié sur une période donnée (ce peut être l'année, le mois, la semaine, etc...), en ne prenant en compte que les repos hebdomadaires prévus par la loi (2 jours consécutifs par semaine).

Ainsi, considérons le cas d'un salarié dont le contrat porte une quotité de travail de 218 jours dans le cadre d'un forfait annuel. Cette personne doit conventionnellement effectuer 218 jour de travail (ou assimilé) pendant une année. Cette mesure tient compte des absences autorisées, notamment les congés payés, les jours fériés, les journées accordées au titre de la réduction du temps de travail, etc...Par contre, dans la DSN, ce qui est attendu ne tient compte que des repos hebdomadaires légaux. Ainsi, la quotité de travail du contrat de travail de ce même salarié doit être valorisée à 260 jours par an, soit 21,67 jours par mois. Cette durée correspond au temps de travail moyen que réaliserait ce salarié au cours d'un mois où ne survient aucune absence, que cette dernière soit rémunérée ou non.

Pour un salarié dont les modalités contractuelles seraient identiques mais dont le forfait serait composé de 109 jours, le principe appliqué est le même et mène à une quotité de travail du contrat de travail de 130 jours par an ou 10,83 jours par mois.

Pour un salarié dont le contrat est libellé en heures, à temps plein sur la base de la durée légale du travail (35h), la quotité de travail correspondante est 151,66h mensuelles ou 1820h annuelles.

Compte tenu du maillage mensuel de la DSN, la quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié et la quotité de travail du contrat de travail sont à valoriser par mois, selon les modalités décrites ci-dessus, illustrées par les exemples ci-dessous :

Eléments conventionnels	Valeur à renseigner
Forfait annuel 218 jours	21,67
Forfait annuel 109 jours	10,83
Temps plein 35h par semaines	151,66
Mi-temps sur une base de 35h par semaine	75,88
Forfait annuel de 1820h	151,66
Forfait annuel de 910h	75,88

Pour mémoire, cette modalité de traitement est une extension des consignes données par Pôle Emploi sur les modalités déclaratives applicables en N4DS (cf [GUIDE UTILISATEUR Attestation Employeur Dématérialisée](#)). Les approches appliquées dans la N4DS notamment lorsqu'il est impossible de disposer d'une vue réelle du temps travaillé ne sont pas remise en cause avec la DSN.

2.2.2. Les mesures du processus de calcul de la paie

Les mesures du processus de calcul de la paie sont les suivantes :

- S21.G00.53.001 type 01 – Travail rémunéré
- S21.G00.53.001 type 02 – Durée d'absence non rémunérée

2.2.3. Unité de mesure applicables

Ainsi que mentionné précédemment, la désignation d'unité de mesure est unique dans la DSN. Ainsi, pour un salarié dont le contrat est libellé en jours ou en forfait jour, toutes les mesures réelles déclarées doivent être exprimées en jours. De même pour les salariés dont le contrat est libellé en heures ou en forfait heure : toutes les mesures réelles déclarées doivent être exprimées en heures. Ces dispositions sont la conséquence de la stricte application du droit du travail en vigueur. Les usages d'unités multiples de décompte des durées de travail ou d'absence sont de la seule responsabilité de l'employeur dans l'établissement de sa paie et ne doivent en aucune manière impacter la déclaration. Enfin, si le législateur ou l'autorité judiciaire a défini des règles de conversion entre les jours et les heures pour certains cas de figure, il est également de la responsabilité de l'employeur d'en faire une correcte application. La présente note n'illustre que les cas d'application stricte du droit du travail.

2.2.4. Le travail Rémunéré

Le travail rémunéré correspond à la durée pour laquelle le salarié est rémunéré sur la période. Ceci inclut les absences pour lesquelles le salarié perçoit une rémunération, comme par exemple les congés payés, ou les jours attribués au titre de la réduction du temps de travail, quand ces absences autorisées surviennent pendant la période d'applicabilité du contrat de travail : une absence postérieure à la fin de contrat, correspondant à la durée de congés payés ayant donné lieu à une indemnité compensatrice de congés payés, ne constitue pas du travail rémunéré.

Un arrêt de travail avec ou sans maintien de salaire ne constitue pas du travail rémunéré.

Au contraire des quotités conventionnelles qui sont lissées par mois, comme cela se pratique usuellement dans le cadre de la mensualisation du temps de travail, le travail rémunéré est une valeur réelle. Ainsi, un cadre dont le contrat stipule une quotité de travail de 218 jours dans le cadre d'un forfait annuel peut être amené certains mois à travailler – sans considérations éventuelles d'heures supplémentaires ni de flexibilité du temps de travail – 20 jours (mois de février), 21, 22 voire 23 jours. De même, un salarié dont la quotité de travail mensuelle serait de 151,66h peut être amené à travailler entre 140h et 161h par mois, hors considérations d'heures supplémentaires ni de flexibilité du temps de travail. Ces durées sont naturellement diminuées de toutes les absences ne constituant pas du travail rémunéré qui sont déclarées dans la rubrique ci-dessous.

2.2.5. La durée d'absences non rémunérées

La durée d'absences non rémunérées est la somme, sur la période considérée, des durées de toutes les absences n'ayant donné lieu à aucune rémunération.

Un congé sans solde est une absence non rémunérée.

Un arrêt maladie avec ou sans maintien de salaire est une absence non rémunérée.

Des précisions complémentaires sont disponibles dans la fiche « [Mesures d'absences et d'activités Phase 2](#) »

3. Exemples

3.2. Le contrat est formulé avec une unité exprimant une durée

3.2.1. Contrat dont l'unité est l'heure, temps plein sur base légale (35h)

Le salarié a été absent 2 jours. Cette absence n'est pas rémunérée. Il a pris par ailleurs 5 jours de congés payés rémunérés (donc non indemnisés). Son temps de travail « possible » sur le mois, c'est-à-dire hors repos hebdomadaire légal et dans la limite de son contrat de travail est de 154h.

Les valeurs à déclarer sont alors les suivantes :

Unité de mesure de la quotité de travail : Heure

Quotité de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié : 151,66

Quotité de travail du contrat de travail : 151,66

Travail rémunéré : 140 (154 moins 2 jours équivalent à 14h)

Durée d'absence non rémunérée: 14 (2 jours équivalent à 14h)

3.2.2. Contrat dont l'unité est le jour, forfait annuel de 218 jours

Le salarié a été absent 3 heures pour cause de grève. C'est une absence non rémunérée. Le salarié exerce son activité dans une entreprise dont l'horaire hebdomadaire applicable aux cadres soumis à l'horaire collectif est de 32h et dont le forfait de 180h est considéré comme exercice de l'activité à temps plein. Il n'existe pas d'accord local dérogeant au droit commun de la mesure des absences des salariés au forfait.

Il a pris par ailleurs 5 jours de congés payés, décomptés comme du travail rémunéré.

Le mois de paie présente 22 jours ouvrés.

Les valeurs à déclarer sont alors les suivantes :

Unité de mesure de la quotité de travail : Forfait jour

Quotité de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié : 21,67

Quotité de travail du contrat de travail : 21,67

Travail rémunéré : 22

Durée d'absence non rémunérée : Non déclaré.

Si ce salarié a pris 5 jours de congés sans solde, les valeurs à déclarer deviennent alors les suivantes :

Unité de mesure de la quotité de travail : Forfait jour

Quotité de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié : 21,67

Quotité de travail du contrat de travail : 21,67

Travail rémunéré : 17

Durée d'absence non rémunérée : 5