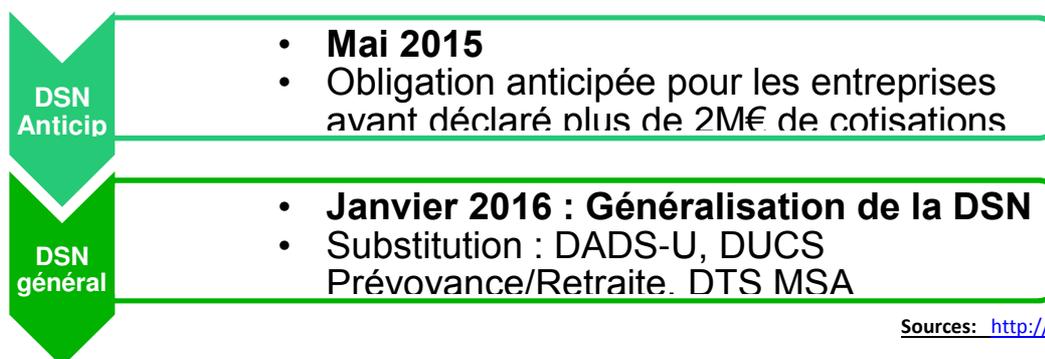


# La Déclaration Sociale Nominative

## Note d'approche du CJD Savoie

Rappel du contexte :



Sources: <http://www.dsn-info.fr/index.htm>

La **D**éclaration **S**ociale **N**ominative consiste en une transmission unique dématérialisée par les entreprises des données: base unique, alimentée via logiciel tous les mois (entrées/sorties de salariés, maladies, déclarations Pôle Emploi,...). Mise en place en 2015, elle est **d'application généralisée à toutes les entreprises** (quelle que soit leur taille) et pour toutes les déclarations sociales **à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016**.

On passe donc d'une déclaration annuelle à **une déclaration tous les mois + au fil de l'eau pour tous les événements**.

Alors que les autres obligations déclaratives (TVA, etc...) avaient été instituées progressivement selon la taille des entreprises, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la DSN sera applicable à toutes les sociétés quels que soit leur CA et leur nombre de salariés, qui devront donc avoir acquis et déployé à cette date les outils ou les services et l'organisation leur permettant de respecter la loi.

Or à ce jour, la plupart des PME ignorent l'arrivée de ces nouvelles dispositions (sondage à main levée auprès des adhérents du CJD Savoie = environ 90% des Jeunes Dirigeants ignoraient en octobre 2014 ce à quoi correspond ce dossier « DSN »...).

Contraintes relevées à ce jour :

- Obligation de reconstituer un historique de 12 mois (champs nouveaux de donnée qui n'étaient pas alimentés) →
- Obligation pour toutes les entreprises **de passer par un logiciel de paie**, quelle que soit leur taille
- **Impact pour tous les logiciels en amont** : ex systèmes de gestion du temps
- **Coût du logiciel et du temps-homme** de déploiement et de réorganisation
- **Obligation de transmission de l'info dans les 5 jours** : impact conséquent dans l'organisation de toutes les entreprises organisées en multi-sites (établissements géographiquement disséminés, réseau d'agences commerciales...), vont devoir contraindre leurs structures opérationnelles à un strict respect des délais d'information (même en pleine saison d'activité..)
- **Obligation pour toutes les entreprises de + de 100 salariés de passer sur base de données relationnelles (SQL)**

Nous avons essayé de dérouler les difficultés telles qu'elles se présentent pour les différents acteurs concernés :

### Editeurs et Intégrateurs de systèmes de paie :

Premiers à devoir être sur le pont, ils ont à **intégrer sans délai** des consultants qualifiés pour développer et mettre en place les modules additionnels, les paramétrer, former les utilisateurs des experts-comptables et entreprises, récupérer les historiques, et dépanner les problèmes de déclaration et de transport des flux dématérialisés.

**Tâche d'autant plus délicate quand une partie des textes d'application n'est pas sortie.**

Les intégrateurs doivent réorganiser leur activité sur l'année, impossible pour le moment de déterminer l'impact financier pour les entreprises clientes des contrats de services supplémentaires qui seront à mettre en place, mais doubles coûts additionnels à prévoir pour les entreprises : changement de logiciel contraint, et coût de prestation à l'année renchéri.

### Experts-comptables :

La dématérialisation (généralisation de l'EDI) est un sujet majeur pour les experts-comptables, afin d'être en mesure, dans un **court délai**, de **télétransmettre l'ensemble des déclarations** de leurs clients (passage à fréquence mensuelle). De plus, le passage d'une logique de déclarations ponctuelles à une logique de déclaration « au fil de l'eau », **modifie le rythme de production**. Par ailleurs, il sera **impossible de répartir entre le client et l'expert-comptable** les travaux comme cela peut être fait aujourd'hui.

La mise en œuvre de la DSN s'appuie sur un référentiel national dont les données doivent impérativement être correctes, complètes et actualisées, **sans possibilité de rétroactivité**. Il s'agit, pour les experts-comptables comme pour les entreprises **d'un véritable changement organisationnel** et pas seulement d'une nouvelle norme.

Des traitements informatiques performants, des supports et fréquence d'échange avec l'entreprise répondant à la nécessité de **saisir les évènements dans les 5 jours** ouvrés. La fréquence des échanges augmentera en conséquence entre entreprise et cabinets produisant la paie, ou au sein des entreprises entre les sites de production/vente et le service paies.

- les techniciens de paie capables de traiter rapidement les anomalies rencontrées pour ne pas les laisser subsister d'une période à l'autre.
- les paies ne peuvent être refaites une fois l'envoi du fichier effectué (ex : oubli de changement d'adresse, d'heures supplémentaires, de déclaration d'un salarié). Les modifications seront effectuées sur le mois d'après, avec toutes les conséquences que cela peut engendrer.

Là aussi, impossible d'avoir une approche chiffrée, mais il se murmure que le prix moyen « ramené à une fiche de paie mensuelle » pourrait aller à un quasi-doublement du coût de prestation paie des experts-comptables !

### TPE/petites entreprises:

Même les petites entreprises devront acquérir des logiciels ou des services complémentaires, elles ne pourront pas simplement saisir en direct sur des formulaires Internet les évènements « au fil de l'eau ».

La DSN oblige à une montée en compétence des personnes chargées de cette tâche dans les sociétés. Or dans ces petites entreprises, ce sont souvent des personnes non spécialisées en qui assurent la gestion. Ce n'est pas parce qu'elles sont capables de remplir une feuille de sécurité sociale ou attestation pôle emploi qu'elles sauront gérer des flux, des codes, des erreurs de transmission...

Les petites entreprises devront donc se faire aider par des personnes spécialisées (Expert comptable ou prestataire) et cela impliquera des coûts supplémentaires.

De plus, certaines répartitions de tâches entre entreprise et expert-comptable ne seront semble-t-il plus possible : ex. des entreprises qui réalisent en interne leurs paies, mais font réaliser les charges sociales par l'expert-comptable

### Sociétés moyennes :

Si ces sociétés disposent souvent déjà d'un salarié compétent en RH donc en général formé et déjà habitué à DUCS/DADS/EDI, la mise en place de la DSN va les contraindre de plus en plus à se doter de responsables RH d'un certain niveau qui seront dédiés à la Gestion des RH et non plus simultanément à la comptabilité, la gestion de trésorerie et/ou l'Administration des Ventes. Elles aussi auront à supporter les coûts des outils et services complémentaires qui leur seront proposés par les éditeurs, les intégrateurs ou les experts comptables. Pour le moment, ni les experts-comptables, ni les intégrateurs de logiciel, et a fortiori ni les entreprises ne sont capables d'avoir une approche chiffrée, « coût complet », du coût financier de la mise en place de la DSN.

### Sociétés plus importantes :

Pour elles, la gestion des flux demandera une rigueur absolue, il ne pourra pas y avoir de rupture de « service », que ce soit de la part des personnes en interne, des prestataires, des éditeurs voire de l'administration.

On pourra craindre les « plâtres » à essayer en particulier sur les Indemnités Journalières

D'une manière générale, les risques de difficultés semblent être sur les régularisations en tout genre, rectification d'erreurs, ou à cause d'informations venues à posteriori (Exemple maladie requalifiée en AT) même si des processus d'annule et remplace sont prévus ....

Les cahiers des charges sont prévus sur des cas d'école mais on sait très bien qu'en entreprise les cas particuliers font légion et créent parfois des situations rocambolesques ou graves.

Le fait que les déclarations doivent être faites au fil de l'eau nécessitera une énorme fiabilité et beaucoup de rigueur.

### **Conclusion :**

Principales difficultés

- **Absence d'anticipation**
- Risques d'erreurs et temps passés en resaisies
- Budget temps et humain (formation, évolution des organisations...) actuellement **impossible à identifier**
- Budget financier (adaptation des logiciels, surcoût du traitement des paies en cas de service externalisé...) **également non chiffrable**

Le tout à un moment où les entreprises sont d'abord mobilisées sur les tensions et difficultés conjoncturelles ....

La DSN va engendrer des contraintes techniques et organisationnelles lourdes qui seront à la charge des prestataires et des entreprises, mais le pire est que personne parmi les professionnels impliqués n'est en capacité d'identifier l'ampleur de l'impact pour les entreprises.

Or cette mise en place se téléscopie avec tout un train d'autres « réformes-choc » extrêmement chronophages comme, pour ne citer qu'elle, le compte pénibilité, la réforme de la formation professionnelle, la base de données IRP,... **situation sans précédent**, dont les législateurs semblent avoir été totalement inconscients. Les ressources RH et organisationnelles, quand elles existent dans l'entreprise (ce qui n'est pas le cas de la plupart des TPE-PME), et à défaut les dirigeants d'entreprise vont être totalement noyés en 2015 par cette overdose de nouvelles contraintes, d'interrogations et de surcoûts.

Pour le moment, il apparaît surtout que la simplification ne soit qu'au profit de l'administration, les entreprises ayant surtout le « choc » de la mesure (surcoût et lourdeur de mise en place, multiples interrogations sur des réorganisations probables, en interne ou en externe, dans un temps trop limité), en particulier pour la période de mise en place et de déploiement.