

DSN : POUR QUI, POUR QUOI, POUR QUAND ?

Rappel, la Déclaration Sociale Nominative (DSN) a pour vocation de remplacer la plupart des déclarations sociales des employeurs, dans une démarche de simplification et d'allègement des démarches administratives. Issu d'une loi de 2012, le dispositif devait être généralisé à tous les employeurs et élargi à l'ensemble des déclarations concernées au 1^{er} janvier 2016.

En octobre 2015, le report de cette échéance et le redéploiement progressif de la réforme ont été annoncés. Les textes fixant le nouveau calendrier sont attendus pour début 2016.

Selon les informations connues à ce jour, le calendrier DSN serait déployé progressivement jusqu'au 1^{er} juillet 2017 au plus tard. Les employeurs réalisant leur paie via un tiers déclarant (comme l'Afocg) seront engagés dans la démarche plus rapidement ; l'élargissement aux déclarations de la phase 3 interviendrait au 3^{ème} trimestre 2016.

L'Afocg a fait le choix de s'engager

dans la démarche DSN dès le 1^{er} janvier 2016.

Entrer dans le dispositif DSN, cela signifie s'engager :

- à transmettre les données mensuelles de la paie pour permettre une déclaration au 5 ou 15 du mois M+1,
- à signaler les arrêts de travail et les fins de contrat pour permettre une déclaration spécifique dans les 5 jours,
- à transmettre les coordonnées bancaires (RIB) et informer des changements de coordonnées en cas d'adhésion au dispositif de téléreportage,
- à poursuivre les déclarations DSN une fois entré dans le dispositif,
- à informer les salariés par la remise d'un document.

Points de vigilance :

Une fois engagé dans la DSN, il ne serait a priori plus possible pour un employeur de bénéficier des services du TESA actuel ou élargi. La DSN s'applique à tous les salariés d'une même entreprise, peu importe leur statut occasionnel ou saisonnier.

Les avantages à entrer dans la démarche dès maintenant :

- être déjà opérationnel lors du passage obligatoire en DSN,
- constituer un historique de paie plus rapidement,
- permettre une meilleure préparation et un meilleur accompagnement.

| Régime | URSSAF | MSA |
|---|---|---|
| Déclarations concernées par la DSN en phase 2 | Attestation Pôle emploi Attestation IJSS Radiation contrats complémentaires DUCS Urssaf (DUCS, bordereau récapitulatif des cotisations, tableau récapitulatif) | Attestation Pôle emploi Attestation IJSS |
| Déclarations concernées par la DSN en phase 3 Généralisation attendue au 3 ^{ème} trimestre 2016 | Autres DUCS (CI-BTP, prévoyance, retraite complémentaire) DADS-U* | Déclaration cotisations MSA (BVM, DTS) à noter que la MSA n'enverra plus de bordereau pour les appels de cotisations DADS-U* |

* la DADS sera à effectuer en 2017 pour les salaires versés en 2016

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : DES ACCORDS EN COURS POUR LA BRANCHE PRODUCTION AGRICOLE

La généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé intervient au 1^{er} janvier 2016. A cette date, tout employeur doit mettre en place une complémentaire frais de santé (mutuelle) pour ses salariés, en respectant les engagements issus de la loi (contrat responsable, panier de soins minimum, participation financière de l'employeur de 50 % minimum, ...).

Un avenant à l'accord national de branche pour la production agricole a été signé et est en cours d'extension. Les principales nouveautés concernent :

- la fin des clauses de désignation,
- la généralisation de la complémentaire santé intégrant le panier de soins,
- le financement de la garantie santé à 50 % par l'employeur (15 % auparavant),
- la mise en conformité aux exigences des contrats dits « responsables »,
- l'application aux salariés dès 3 mois d'ancienneté (6 mois auparavant).

Des accords locaux en cours :

Les employeurs relevant d'accords locaux (production agricole de Vendée, production agricole de l'Ouest pour les employeurs du Maine et Loire) devraient être informés des accords en cours et des démarches à accomplir par leur organisme gestionnaire actuel.

A noter que les accords peuvent « commander » un ou plusieurs organismes de mutuelle ; il est tout à fait possible de souscrire un contrat auprès d'un autre organisme à condition de s'assurer que les garanties proposées soient au moins conformes à l'accord qui vous est applicable.

En attendant que ces accords soient « étendus » c'est-à-dire rendus obligatoires à tous les employeurs concernés (et pas seulement aux employeurs adhérents des organismes professionnels signataires), par une parution au journal officiel, il est conseillé de souscrire aux accords à titre volontaire, pour s'assurer d'être en conformité avec les exigences de la loi.

Certaines conventions collectives comme celle qui régit les centres équestres, viennent de se doter d'un accord spécifique.

Si votre entreprise ne relève pas d'un accord de branche ou d'une convention collective, vous devez souscrire un contrat auprès d'un organisme gestionnaire de mutuelle, respectant les critères de la loi et instaurer un accord spécifique (par déclaration unilatérale de l'employeur ou DUE) avant le 1^{er} janvier 2016. Ce n'est qu'à ces conditions que les éventuelles exonérations fiscales et sociales liées aux cotisations versées peuvent être maintenues.

Actu minute : Le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2016 prévoit de mettre en place une aide spécifique de l'employeur pour les salariés en CDD ou petits temps partiels, qui ne bénéficieraient pas de la complémentaire santé.

Je suis un employeur de la production agricole et mon salarié aura 3 mois d'ancienneté au 01/01/2016, que dois-je faire ?

L'adhésion du salarié au régime complémentaire santé est obligatoire, sauf à répondre aux cas de dispenses prévues par l'accord (CDD de moins de 12 mois, salariés ayant un très petit temps partiel, bénéficiaires de la CMU, ...). La dispense doit alors être demandée de façon écrite et expresse, dès l'acquisition de l'ancienneté. Des dispositions sont également prévues concernant le salarié qui a plusieurs employeurs. Dans tous les cas, l'employeur doit mettre en place un régime et en informer ses salariés, par la remise d'une notice.