



CHAPITRE 4

PREPARER, CONTROLER LES ELEMENTS DE LA PAIE ET LES DECLARATIONS SOCIALES

I. LE CADRE LEGAL DE LA REMUNERATION

- Définissez le SMIC et précisez son montant actuel.
- Identifiez où se trouvent les salaires minimaux.
- Citez les différents compléments de salaires.
- Définissez les primes contractuelles.
- Définissez la participation et l'intéressement.
- Définissez les titres-restaurant.
- Définissez et présentez les avantages en nature.

I La fixation du salaire de base

Le salaire est la rémunération que l'employeur verse à son salarié en contrepartie de son travail. En théorie, le salaire est négocié librement entre l'employeur et le salarié. En pratique, l'employeur fixe le salaire en respectant les règles légales et conventionnelles.

1. Le Smic

Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) a pour objet de garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles le maintien de leur pouvoir d'achat (article L. 3231-2 du Code du travail). Le Smic est généralement revalorisé chaque année au 1^{er} janvier.

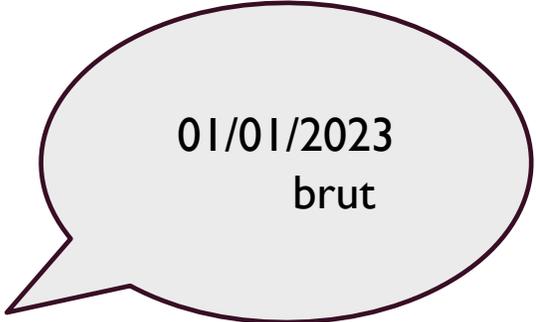
Au 1^{er} janvier 2022, son taux horaire brut est de 10,57 €, soit pour 35 heures de travail par semaine, 1 603,15 € bruts par mois.

Des abattements sont prévus pour les contrats d'alternance (professionnalisation en apprentissage).

2. Les salaires minimaux

Les conventions collectives nationales (CCN) ou les accords d'entreprise peuvent fixer des salaires minimaux plus avantageux que le Smic. Les salaires minimaux sont prévus par la convention collective ou par un accord d'entreprise.

Exemple : Un salarié travaille à temps plein (35 heures) dans une PME de la branche Industrie : la loi prévoit un Smic mensuel de 1 603,15 € brut. La CCN prévoit un salaire minimum de 1 630,00 €. Dans la PME, il existe un accord d'entreprise fixant le salaire minimum à 1 620 €. Le salarié percevra donc au minimum 1 630,00 € brut car l'accord d'entreprise est plus avantageux.



01/01/2023
brut

3. Le respect de deux principes

« À travail égal, salaire égal »	La non-discrimination
<p>Introduit par la jurisprudence, ce principe impose à l'employeur d'être en mesure de justifier les écarts entre les salariés qui effectuent un travail identique, par des raisons objectives et vérifiables.</p>	<p>Il est interdit de faire de la discrimination en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none">• de l'âge;• de l'origine;• des opinions ou de l'implication syndicale;• du sexe : égalité de rémunération homme/femme.

- 
- 2/ Quelles sont les obligations fixées par l'accord collectif qui encadrent la rémunération ?
 - 3/ Laissent-elles une marge de manœuvre à la PME pour fixer les salaires ?
 - 4/ A l'aide de la grille de rémunération, déterminez d'une part le salaire de base de la nouvelle hôtesse d'accueil (sachant que son coefficient est de 150) et d'autre part le montant de sa complémentaire santé.

II Les compléments de salaire

L'employeur peut verser à son salarié certaines primes et gratifications en complément de son salaire. Elles sont soumises aux cotisations sociales.

1. Les primes dites « contractuelles »

Leur versement est obligatoire s'il est prévu par le contrat de travail, par un accord collectif ou par une décision unilatérale de l'employeur. Les primes font partie du salaire et sont incluses dans la base de rémunération qui est majorée en cas d'heures supplémentaires. Elles sont attribuées :

- soit pour tenir compte de la nature des conditions particulières de travail (ex. : primes de pénibilité ou de nuit);
- soit pour récompenser ou motiver une collectivité de salariés (ex. : prime de rendement, d'ancienneté);
- soit à l'occasion d'un événement familial (ex. : prime de mariage ou de naissance).

Certaines primes peuvent être liées à un événement périodique générateur du versement (ex. : prime de vacances, treizième mois en fin d'année civile).

Principales primes

Primes liées à la nature ou aux conditions particulières de travail

Elles prennent en compte le temps de travail, le changement de lieu de travail, l'hygiène et la sécurité, l'équipement... :

- la prime d'astreinte
- la prime d'expatriation
- la prime d'intempéries
- la prime de pénibilité
- la prime d'insalubrité
- la prime de risque
- la prime de froid
- la prime d'habillement...

Primes destinées à récompenser ou à motiver les salariés

Elles sont destinées à récompenser la fidélité des salariés, à encourager leur fidélité, à lutter contre l'absentéisme, à gratifier les performances individuelles ou collectives... :

- la prime d'assiduité
- la prime de ponctualité
- la prime d'ancienneté
- la prime de rendement
- la prime de production
- la prime d'objectif...

Primes destinées à marquer l'arrivée d'un événement

Elles sont en principe liées à la fin de l'année ou aux vacances... :

- la prime de fin d'année
- la prime de 13^e mois
- la prime de vacances
- la prime de résultat
- la prime de bilan
- la prime de participation...

2. La participation et l'intéressement issu de la loi PACTE

La **participation** est un dispositif prévoyant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise auxquels ils ont contribué par leur travail.

L'**intéressement** est un dispositif issu de la loi PACTE permettant d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise par le versement de primes immédiatement disponibles calculées en fonction du résultat ou des performances de l'entreprise.

La mise en œuvre de ces deux dispositifs repose sur un accord d'entreprise. La mise en place d'un accord de participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus durant 5 années consécutives. Le dispositif d'intéressement est facultatif.

3. Les titres-restaurant

C'est un titre de paiement permettant aux salariés qui ne disposent pas d'un restaurant d'entreprise de payer leur repas dans des restaurants et commerces assimilés.

Chaque salarié reçoit un titre-restaurant par jour de travail effectué.

La contribution de l'employeur est comprise entre 50 et 60 %, le reste est prélevé directement sur le salaire.

4. Les avantages en nature

Ce sont des prestations fournies gratuitement ou à un coût inférieur à la valeur réelle du bien par l'employeur au salarié.

L'avantage en nature constitue un élément de salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés. Il doit figurer sur le bulletin de paie au niveau du salaire brut et être retranché pour le calcul du salaire net.

Salaire de base + Primes + Avantages en nature = Salaire brut

Salaire net avant impôt = Salaire brut – Cotisations salariales – Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués soit dans le cadre d'un forfait, soit en fonction des dépenses engagées.

L'évaluation forfaitaire est possible pour :

- La nourriture ou avantage en nature repas : l'employeur fournit le repas à son salarié; Pour
- Le logement : cet avantage est valorisé sur la base d'un forfait mensuel selon un barème intégrant les avantages accessoires tels que l'eau, l'électricité, le chauffage, le garage. La valorisation de l'avantage en nature logement suit un barème forfaitaire publié par l'URSSAF chaque année.
- Le véhicule : l'employeur met à la disposition permanente du salarié un véhicule dont l'entreprise est propriétaire ou locataire. L'utilisation privée qui en est faite représente alors un avantage en nature soumis à cotisation. L'avantage en nature véhicule est évalué par l'employeur soit sur la base des dépenses réelles engagées, soit sur la base d'un forfait selon un barème publié par l'URSSAF chaque année.
- Les outils de communication (smartphone, ordinateur portable, accès Internet, etc.) : l'employeur peut mettre à la disposition permanente du salarié des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Le fait de pouvoir les utiliser en partie ou à titre privé constitue un avantage en nature. L'évaluation de cet avantage est calculée sur la base d'un forfait annuel estimé à 10 % de son prix d'achat, ou de son abonnement TTC.
- La mutuelle : l'employeur a l'obligation de proposer une couverture des frais de santé au moins égale à un panier de soins minimum. La moitié du financement est prise en charge par l'employeur.
- Les frais de transport : l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des abonnements

2022, 5 euros par repas

- 
- 5/ Quels sont les différents compléments de salaire accordés à M. Paget ?
 - 6/ Calculez les montants des avantages en nature qui figureront sur le bulletin de paie de M. Paget
 - 7/ Quel sera le taux de prélèvement à la source (TAS) mentionné sur son bulletin de paie de M. Paget ?
 - 9/ Complétez le tableau avec les données de M.Paget du mois de mars

Tableau récapitulatif des éléments de paie :

Salarié	Éléments	Justification
Identification du salarié et situation familiale		
Numéro de Sécurité sociale		
Statut		
Poste, emploi, qualification		
Salaire de base		
Primes et gratifications		
Heures supplémentaires à 25 %		
Heures supplémentaires à 50 %		
Absences pour congés payés		
Autres absences		
Avantages en nature		
Complémentaire santé		
Acompte versé		
Saisie-arrêt sur salaire		
Titres-restaurant		
Taux du PAS		
Heures travaillées dans le mois		
RIB du salarié et domiciliation		



II. LA GRILLE DE REMUNERATION

Chaque entreprise dispose d'une grille de salaires qui définit le salaire de base des salariés en fonction de leur statut et de leur échelon (employé/ouvrier, technicien, agent de maîtrise et cadre). Cette grille de rémunération est présentée sous forme d'un tableau de niveaux et de coefficients. Elle est élaborée par l'entreprise et présentée aux représentants du personnel pour accord.

Le niveau de qualification classe les salariés dans différentes catégories selon leur niveau d'études. On peut distinguer six niveaux de qualification différents qui vont du niveau VI (aucun diplôme) au niveau I (diplôme \geq à Bac+5).

Le coefficient va aider à :

- définir le poste de travail (niveau de responsabilité et tâches à accomplir) ;
- positionner le poste dans une grille de classification selon les compétences du salarié (formation initiale ou continue, expérience professionnelle).

La grille de salaires doit tenir compte du Smic en vigueur et de la convention collective dont l'entreprise dépend.

Elle permet de définir un **salaire minimal** en fonction du statut, du niveau et du coefficient hiérarchique. Le coefficient de base est égal à 100.

Exemple : Extrait de la grille des salaires minimaux (dont les contrats d'apprentissage et de qualification) dans la PME Decobat, spécialisée dans le ravalement et la décoration de façades.

Statut	Niveau	Coefficient	Salaire de base
Ouvriers/ employés	VI	120	1 603,15 €
	V	130	1 639,47 €
	IV	170	1 662,08 €
Cadres	III	280	2 142,00 €
	II	330	2 759,00 €
	I	420	3 740,00 €

Objectif

La grille de salaires sert à établir une **échelle des salaires** applicable dans l'entreprise.

1. Pour l'entreprise

La grille de salaires pose les bases d'une politique salariale compréhensible, claire et logique. Elle permet d'éviter des situations d'injustice, de réduire les tensions, d'éviter des conflits et la démotivation du personnel.

2. Pour le salarié

La grille de salaires permet au nouvel embauché de connaître l'évolution de sa rémunération et de comprendre les différences de salaire selon des critères définis qui sont propres à chaque poste.

Exemples (suite) :

Michel Galopin, titulaire d'un diplôme d'ingénieur avec 3 ans d'expérience professionnelle, vient d'être embauché au sein de l'entreprise Decobat en tant que responsable de projet.

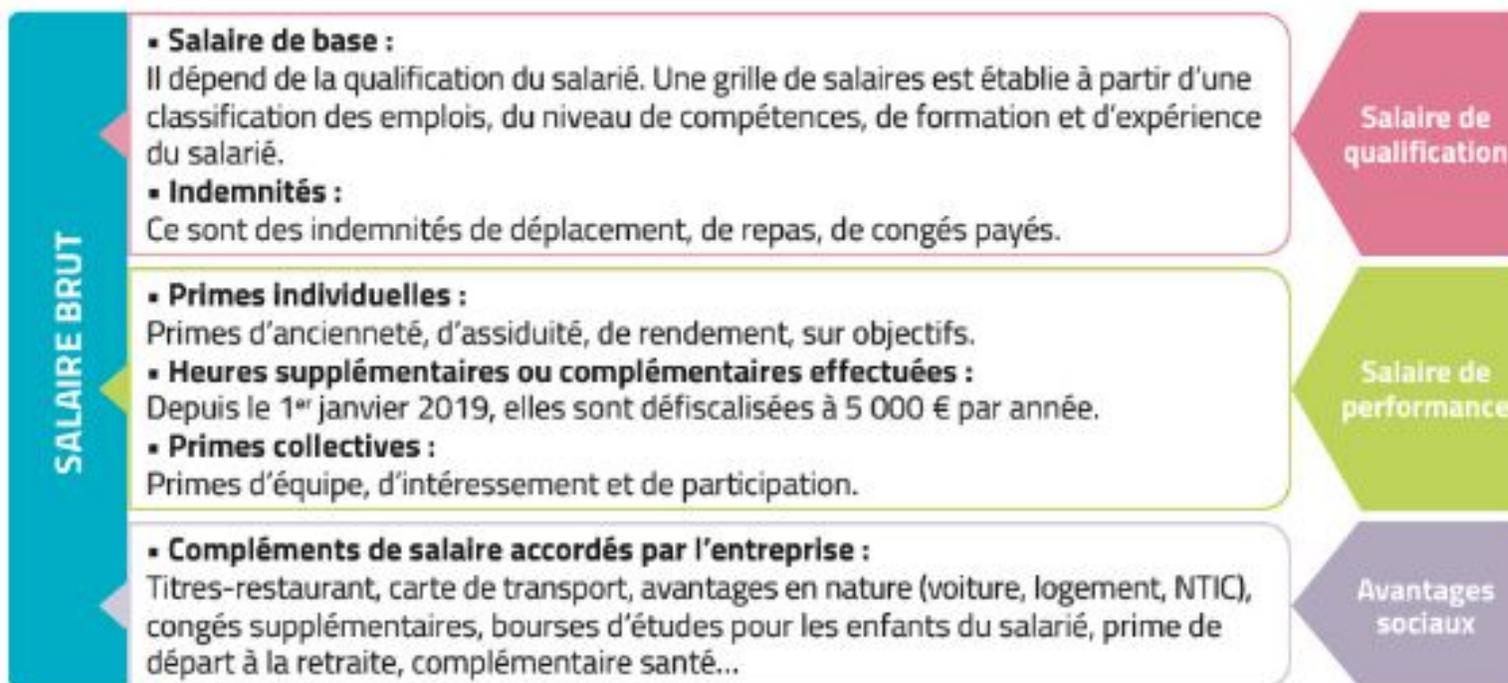
Son contrat de travail indique qu'il est cadre de niveau II avec un coefficient de 330 : son salaire sera de 2 759, €.

Alexandra Kupffern, hôtesse d'accueil standardiste depuis 5 ans chez Decobat, a un statut d'employé avec un coefficient de 170 : son salaire sera donc de 1 662,08 €.

III. LE CALCUL DE LA REMUNERATION

- Comment se calcule **le salaire brut** ?
- Comment se calcule **le salaire net avant impôt sur le revenu** ?
- Comment se calcule **le net imposable** ?
- Comment se calcule **le net payé** ?

I Les éléments de la rémunération brute



Exemple :

Mme Perrenot est assistante commerciale. Elle est payée 12,50 € de l'heure et travaille 35 heures par semaine. Pendant le mois de mars N, elle a effectué 6 heures supplémentaires à 25 %. Elle bénéficie d'une prime d'assiduité de 100 € et d'une prime d'ancienneté de 10 % de son salaire de base.

Éléments de paie	Base	Taux	Montant
Salaire de base	151,67	12,50	1895,88
Heures supplémentaires à 25 %	6,00	15,63	93,75
Prime d'ancienneté	1895,88	0,10	189,59
Prime d'assiduité			100,00
Rémunération brute			2279,21

Salaire brut =

salaire de base

+ HS

+ Primes et indemnités

+ Avantages en nature

II Les cotisations sociales

Ce sont des retenues salariales obligatoires. Elles ont chacune une base de calcul et un taux applicable.

Certaines cotisations sont à la charge du salarié : la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale), d'autres sont à la charge de l'employeur (accident du travail, allocations familiales...).

Exemple (suite) :

Base de calcul pour la CSG et la CRDS =

(Salaire brut * 98,25 %) + Montant patronal de la mutuelle santé, soit :

$(2\,279,21 * 0,9825) + 17,14$ (part mutuelle) = 2 256,46 €

Le montant des cotisations salariales s'élève à : 483,35 €

Le montant des cotisations patronales s'élève à : 778,18 €

III Le salaire net avant impôt sur le revenu

Il se calcule de la manière suivante :

Rémunération brute – Cotisations salariales = Salaire net avant impôt

Exemple (suite) :

Salaire net pour la salariée Mme Perrenot : $2\,279,21 \text{ €} - 483,35 \text{ €} = 1\,795,86 \text{ €}$

Sur le bulletin de paie, la ligne « Salaire net avant impôt » correspond au salaire net.

Salaire net avant impôt

=

salaire brut - Cotisations salariales

Les minoration

L'**absence** de travail **pour raison personnelle** entraîne une suspension du contrat de travail et a des conséquences sur la rémunération du salarié. Le calcul de l'absence du salarié se fait selon la méthode basée sur le temps réel ou basée sur des moyennes.

Il existe néanmoins d'autres méthodes basées sur les jours ouvrés ou les jours ouvrables.

L'**absence pour maladie** entraîne également une suspension du contrat de travail: une indemnisation du salarié sous conditions en fonction de la durée de l'arrêt de travail est prévue pour atténuer la perte de revenus.

L'**absence** due à la prise de **congés payés** obéit à deux options:

- règle du maintien;
- règle du $\frac{1}{10}$ du cumul perçu sur la période de référence en choisissant la plus favorable pour le salarié.

On obtient donc le schéma suivant.



* depuis le 01/01/2019, elles sont défiscalisées.



IV Le montant net imposable

Le salaire net imposable est le salaire pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Pour le calculer, on ajoute au salaire net avant impôt certaines cotisations salariales telles que la CSG et la CRDS (pour contribuer au remboursement du déficit de la Sécurité sociale et de la dette sociale) et la contribution patronale de la mutuelle, et on déduit le montant des heures supplémentaires (puisqu'elles sont « défiscalisées »).

Net imposable = Salaire net avant impôt + CSG/CRDS non déductibles de l'impôt sur le revenu + Part patronale mutuelle – Montant des HS

Exemple (suite) :

Net imposable : $2\,279,21 \text{ €} - (93,75 \text{ €} + 483,35 \text{ €}) + 71,86 \text{ €} + 17,14 \text{ €} = 1\,791,11 \text{ €}$

L'impôt sur le revenu est prélevé directement sur les salaires (on parle de « prélèvement à la source » ou PAS). Le taux d'imposition, transmis par l'administration fiscale à l'employeur, s'applique sur le montant net imposable. La fiche de paie indique clairement le taux et le montant du prélèvement à la source, ainsi que le salaire avant et après le PAS.

Exemple (suite) :

Impôt sur le revenu	Taux personnalisé	Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source	3	53,73

Salaire net imposable

(sur lequel s'applique le % du PAS)

=

salaire net avant impôt

+ CGS et CRDS

+ part patronale mutuelle

- HS car défiscalisées cad non soumises à impôt

**NET
À PAYER
APRÈS
IMPÔT SUR
LE REVENU**

Salaire net avant impôt sur le revenu

- + Indemnités diverses non soumises à cotisations
- Acomptes versés
- Saisie sur salaires ou oppositions
- Impôt sur le revenu

**SALAIRE
IMPOSABLE**

Salaire net avant impôt sur le revenu

- + CSG et CRDS non déductibles
- Heures supplémentaires défiscalisées
- + Participation patronale à la mutuelle

V Le montant net payé au salarié

Il se calcule de la manière suivante : Salaire net avant impôt + Indemnités non soumises à cotisations (remboursement de frais) – Avantages en nature – Titres-restaurant – Acompte et Opposition – Prélèvement à la source = Net payé

Exemple (suite) :

Tickets-restaurant	23	3,60	- 82,80
Acompte			- 200,00

Net payé : 1 795,86 € – (82,80 € + 200,00 € + 53,73 €) = 1 459,33 €

Montant net payé =

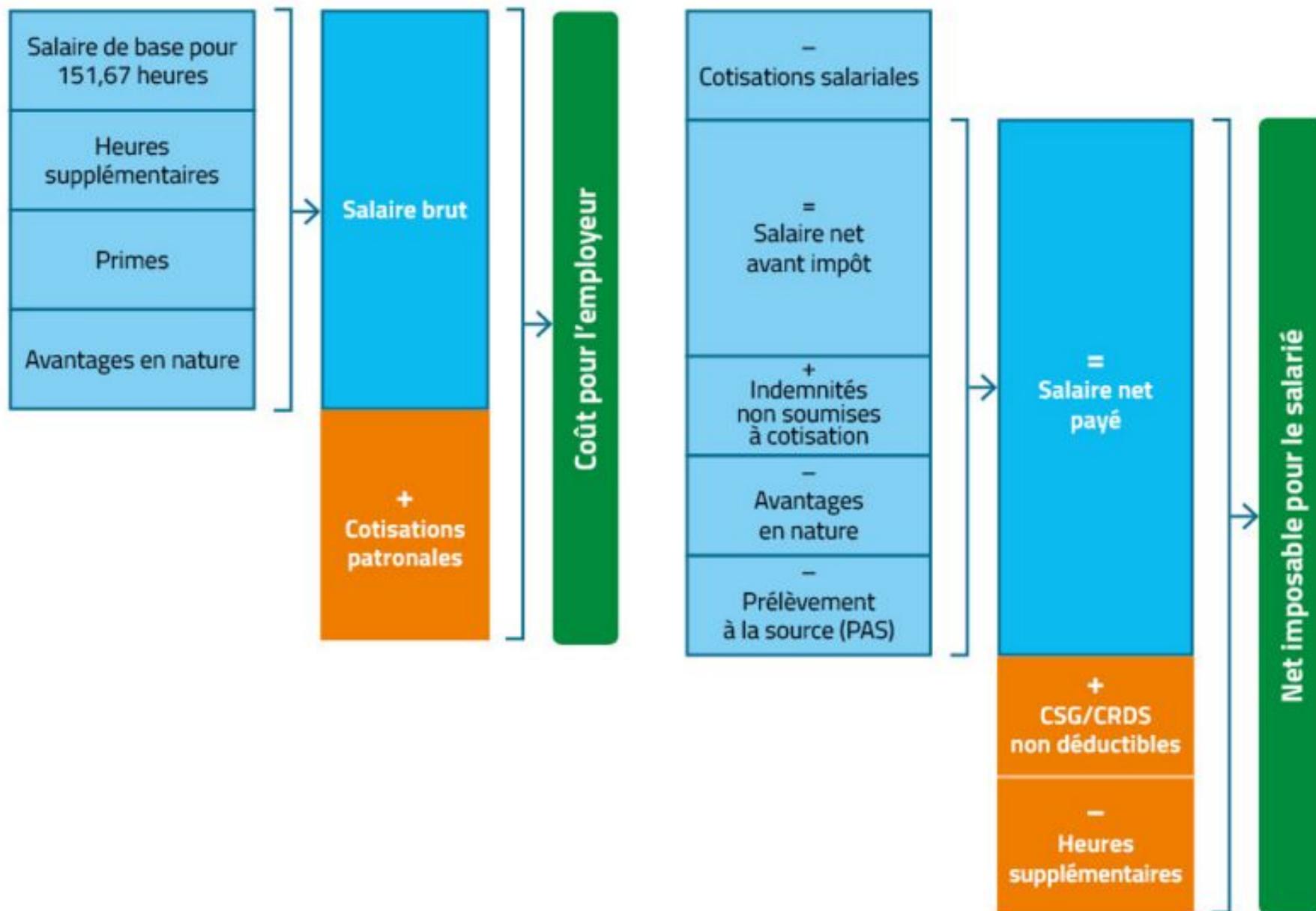
salaire net avant impôt

+ indemnités non soumises à cotisation : remboursement de frais

- Avantages en nature
- Titres restaurant
- acomptes
- Prélèvement à la source = impôt sur le revenu

VI

Schéma récapitulatif : du montant brut au montant « net à payer »





10/ Repérez si les mentions obligatoires figurent sur le bulletin de paie

11/ Indiquez quels sont les éléments qui composent sa rémunération brute. Vérifiez si sa prime d'ancienneté a été appliquée.

12/ Quels sont les éléments déduits du salaire brut de M. Paget ?

13/ Vérifiez le net à payer avant impôt et le net imposable en détaillant les calculs



III. LA STRUCTURE DU BULLETIN DE PAIE

Identification de l'entreprise :
mentions obligatoires

Période couverte
par le bulletin

000623 DECOFACADE 15, Av. Bernard Palissy 83210 SOLLIÈS-PONT Siret : 40208967600033 Code NAF : 2229A		BULLETIN DE SALAIRE Période : Janvier N Paiement le : 30/01/N Du : 01/01/N au 31/01/N			
CP N-1 CP N RTT Acquis : 30,00 20,00 13,00 Total pris : 24,00 0,00 13,00 Solde : 6,00 20,00 0		M. GUERIoT Matthieu Place Sainte-Marguerite 83136 LA ROQUEBRUSSANNE			
Matricule : 52 N° Sécurité sociale : 1800433124968 Entré(e) le : 20/07/N-6 Emploi : Technicien de production Qualif : Cadre Classif : IV Coeff : 730		Taux horaire fixé par l'employeur			
Rubriques		Base	Taux salarial	Montant salarial	Montant employeur
Salaire de base		151,67	11,77	1 785,16	
Heures supplémentaires 25 %		13,25	14,71	194,90	
Heures supplémentaires 50 %		3,50	17,66	61,79	
Prime d'ancienneté		85,65		85,30	
SALAIRE BRUT				2 127,15	
SANTÉ					
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès		2 127,15			148,90
Complémentaire Incapacité					
Invalidité Décès					
Complémentaire Santé		3 377,00	0,68	22,92	22,92
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES		2 127,15			65,94

Solde de congés payés de N-1 et N, solde de RTT

Identification du salarié :
mentions obligatoires

Salaire de base :
Nb d'heures x
Taux horaire

Base de calcul des cotisations

Rémunération brute : Salaire de base + Primes + HS

RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	2 127,15	6,90	146,77	181,87
Sécurité sociale déplafonnée	2 127,15	0,40	8,51	40,42
Complémentaire Tranche 1 (Retraite + CEG)	2 127,15	4,01	85,30	127,84
Complémentaire GMP		7,80		
Supplémentaire (CET)		0,13	0,00	
Réduction heures supplémentaires	256,69	11,31	-29,03	
FAMILLE				
ASSURANCE CHÔMAGE				
Chômage	2 127,15			89,34
APEC		0,02		
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				
Prévoyance Tranche 1	2 127,15	0,77	16,38	8,51
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE				
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 121,35	6,80	144,25	
CSG/CRDS non déductibles de l'impôt sur le revenu	2 121,35	2,90	61,52	
Déduction heures supplémentaires	16,75			-25,13
EXONÉRATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR				
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			456,62	505,20
Tickets-restaurant	22,00	2,80	-61,60	
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU				1 608,93
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie				35,23
Impôt sur le revenu		Base	Taux personnalisé / Taux non personnalisé	Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source		1 498,28	6,00	89,90
Net payé en euros				1 519,03
Montant imposable				1 498,28
Allègement de cotisations de l'employeur				-460,56
Total versé par l'employeur				2 632,35

Net à payer =
Rémunération brute
- Cotisations salariales
- Retenues

Net payé = Net à payer avant impôt - PAS

Net imposable

Cotisations

Minorations de salaire (TR, acompte, SAS)

Éléments d'identification pour le PAS

Mode de paiement

Mention obligatoire

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de salaire sans limitation de durée.



V. LES REGLES D'ACCESSIBILITE

I Les règles de confidentialité

La confidentialité est assurée quand l'information n'est accessible qu'aux personnes autorisées. Conformément à l'article 34 de la loi Informatique et libertés, l'employeur est soumis à une obligation de confidentialité visant à protéger le salarié : il doit adopter des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données contre la diffusion ou l'accès non autorisés.

1. Le bulletin de salaire papier

Le bulletin de salaire est un document administratif que l'employeur adresse personnellement au salarié. Il doit être remis sous enveloppe cachetée.

2. Le bulletin de paie électronique (BPE)

Sauf demande contraire du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, en veillant à garantir l'intégrité, la disponibilité, la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité. Depuis 2017, la dématérialisation du bulletin est devenue le principe et le format papier l'exception.

Le salarié accède à son bulletin de salaire électronique *via* un coffre-fort numérique sécurisé, à l'aide de ses identifiants de connexion.

II Les règles de conservation

1. Pour l'entreprise

Une copie des bulletins de paie doit pouvoir être présentée en cas de contrôle de l'inspection du travail ou de l'URSSAF.

L'employeur est tenu de conserver un double du bulletin de salaire (sous forme papier ou électronique) pendant au moins 6 ans.

Pour les bulletins de paie électroniques, les règles précédentes s'appliquent. L'employeur doit mettre à la disposition des agents de contrôle un moyen leur permettant d'accéder directement aux informations stockées et de les imprimer sans délai, avec l'aide, si besoin est, d'une personne de l'entreprise.

2. Pour le salarié

Le salarié doit conserver ses bulletins de salaire toute sa vie professionnelle car ils servent de preuve pour faire valoir ses droits à la retraite. Si un salarié perd son bulletin de salaire papier, il peut demander à l'employeur de lui en fournir une copie, mais aucune disposition légale n'oblige l'employeur à le faire.

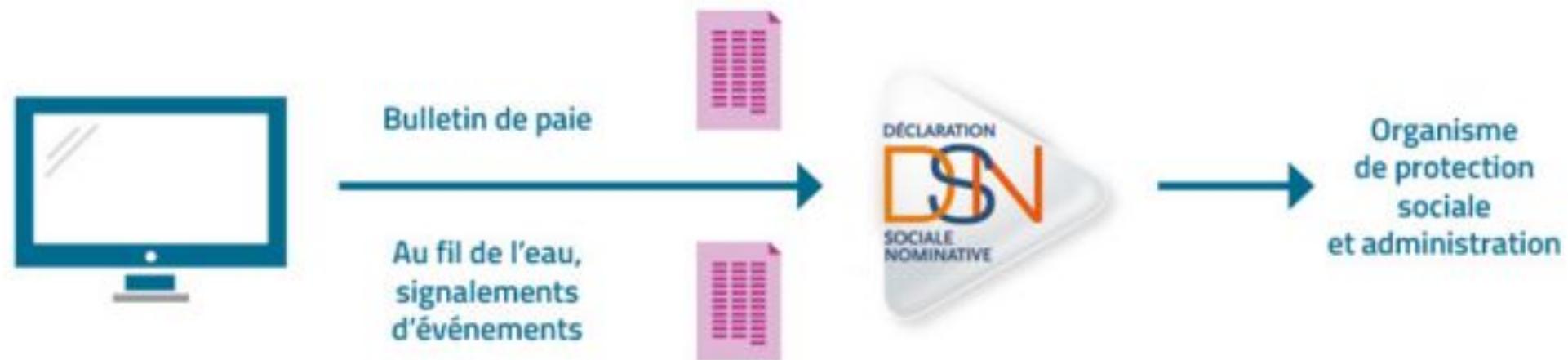
L'employeur a l'obligation d'insérer sur le bulletin une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée et à consulter le site www.service-public.fr pour toute information complémentaire.

À tout moment, le salarié peut consulter ses bulletins de paie émis sous forme électronique sur son coffre-fort numérique ou *via* un coffre-fort intégré à son compte personnel d'activité (CPA). L'employeur ou le prestataire agissant pour son compte doit garantir l'accessibilité des bulletins de paie émis *via* ce service en ligne.



VI. LA DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE

La DSN repose sur la **transmission obligatoire unique, mensuelle et dématérialisée des données** sociales individuelles des salariés *via* un flux émis depuis le logiciel de paie de la PME, ou depuis celui du gestionnaire externe (cabinet comptable). Ce flux est adressé à l'URSSAF qui exploite alors les données et les transmet aux organismes sociaux : caisses de retraite, administrations, Pôle emploi, organismes de santé et de prévoyance.



Les données transmises dans la DSN mensuelle sont donc le reflet de la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée. En complément, elle relate les événements survenus dans le mois (maladie, maternité, modification sur le contrat de travail, fin de contrat de travail...) ayant eu un impact sur la paie.

La DSN réduit les risques d'erreur et la charge de travail déclarative.

La transmission des informations

Les données individuelles comptables utilisées pour le calcul de la paie sont directement transmises par le logiciel de paie, *via* un point d'accueil unique chargé de les relayer aux organismes sociaux concernés.

L'employeur transmet également les informations relatives aux événements appelés « signalements d'événements » dans un délai de 5 jours ouvrés après connaissance de l'événement :

- arrêts de travail en cas de maladie, maternité, paternité, accidents du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP);
- reprise d'activité à la suite d'un arrêt de travail, si la date de reprise réelle est antérieure à sa date prévisionnelle (transmise dans l'arrêt de travail);
- fin de contrat de travail, dès lors que la nature de cette fin ouvre des droits.

L'employeur dépose la DSN de façon mensuelle entre le 5 et le 15 du mois qui suit le calcul de la paie. Les cotisations sociales (salariales et patronales) sont versées à la même date que la transmission de la DSN.

Il reçoit un accusé de réception électronique attestant le bon dépôt du fichier.