



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>12706</b>	<b>De M. Xavier Breton ( Les Républicains - Ain )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Action et comptes publics</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Comptes publics</b>
<b>Rubrique &gt; impôts et taxes</b>	<b>Tête d'analyse</b> > Déclaration sociale nominative (DSN)	<b>Analyse &gt; Déclaration sociale nominative (DSN).</b>
Question publiée au JO le : <b>02/10/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>15/06/2021</b> page : <b>4885</b> Date de changement d'attribution : <b>25/05/2021</b>		

### Texte de la question

M. Xavier Breton attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics au sujet de la déclaration sociale nominative (DSN). Obligatoire pour toutes les entreprises depuis janvier 2017, la DSN remplace la majorité des déclarations sociales des entreprises en automatisant leur transmission à partir des données de la paie. À compter de janvier 2019, le prélèvement de l'impôt à la source sera réalisé *via* la DSN. Alors qu'elle aurait dû être généralisée depuis 2016, cette dernière ne couvre pas encore à ce jour l'ensemble du champ prévu initialement. Une extension progressive est planifiée jusqu'en 2021, notamment pour les contrats à durée déterminée d'usage (2018), contrats courts (2019) et secteur public (à partir de 2020 jusqu'en 2022). Dans ces situations, l'employeur ne peut pas obtenir et transmettre l'attestation employeur destinée à Pôle emploi *via* la DSN. Ce dernier doit utiliser d'autres moyens, notamment les attestations employeurs « papier ». En effet, le code du travail prévoit toujours la remise de l'attestation employeur « papier » au salarié, en parallèle à l'envoi dématérialisé à Pôle emploi (pour les entreprises d'au moins dix salariés). Cette double délivrance de l'attestation (format « papier » pour le salarié et dématérialisé pour Pôle emploi) a de nombreuses conséquences : création de doublons et incompréhension de la part du salarié et de l'employeur, insatisfaction des employeurs et des demandeurs d'emploi, retards dans le traitement administratif des dossiers des demandeurs d'emploi mais aussi surcharge de travail impactant fortement les équipes dédiées à l'indemnisation. Il lui demande si le Gouvernement a l'intention de remédier à cette situation en supprimant l'obligation de remise de l'attestation « papier » et en généralisant l'ensemble des attestations dématérialisées afin d'améliorer les traitements et d'obtenir les gains de temps et de ressources nécessaires au renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi.

### Texte de la réponse

La mise en place du prélèvement à la source à compter de 2019 a pu engendrer des difficultés d'adaptation pour les employeurs, le système s'étant progressivement mis en place. Ces difficultés ont été résorbées et des mesures de tolérance ont été prises, pour ne pas sanctionner les employeurs qui rencontreraient des difficultés pour appliquer l'ensemble des réformes de cotisations sociales entrées en vigueur en janvier 2019. Le prélèvement à la source a bien été mis en place *via* la DSN en 2019. Le champ prévu initialement est quasiment couvert sauf la prise en compte de la fonction publique, qui sera achevée en 2022. Les modalités de gestion des signalements chômage pour les contrats courts sont en place, depuis 2014 pour les contrats de plus d'un mois, depuis 2018 en ce qui concerne les contrats d'interim qui sont transmis *via* la DSN mensuelle sans besoin de signalement, et depuis 2019 pour les contrats CDD dans les secteurs reconnus pour utiliser les contrats d'usage. Ces modalités seront déployés



pour les contrats de moins d'un mois hors secteurs des CDD d'usage courant 2021 avec une date de couverture complète d'ici janvier 2022. Les attestations papier ne seront alors plus nécessaires, sauf exceptions, un service proposé par Pole emploi et accessible aisément aux employeurs via le même site internet que la DSN, permettra de gérer ces quelques cas.