

ENTREPRISE

La mise en œuvre de la DSN dans le secteur privé

A RETENIR ► La Déclaration Sociale Nominative (DSN) a pour objectif de simplifier les obligations déclaratives des employeurs du secteur privé. ► Quelles sont les nouvelles obligations pour les entreprises ? ► Quels sont les délais et les sanctions possibles ?

La DSN (déclaration sociale nominative) va se substituer progressivement à la quasi-totalité des déclarations sociales effectuées par les employeurs. A terme, elle remplacera également certaines déclarations fiscales. Les entreprises ou leurs tiers déclarants devront réaliser d'une déclaration mensuelle et de signaler les événements ponctuels en cas de maladie ou de fin de contrat de travail. La mise en œuvre de la DSN est un chantier important pour les employeurs et leurs tiers déclarants car elle nécessite une mise à jour de leurs outils informatiques et une refonte de l'organisation du traitement des données sociales.

Déploiement progressif. La DSN se déploie en trois phases, chacune d'elles permettant l'intégration de nouvelles déclarations sociales dans la DSN et élargissant le champ des déclarants éligibles, pour parvenir à une généralisation complète à terme. Les différentes phases sont optionnelles ou obligatoires.

Ouverte depuis 2013, la phase 1 a été prolongée pour toutes les entreprises jusqu'à la paie du mois de septembre 2015. Elle permet uniquement à l'employeur de remplir ses obligations déclaratives en signalant des événements en matière d'arrêt de travail et de fin de contrat de travail.

La phase 2, ouverte depuis mars 2015, intègre les déclarations Urssaf-Pôle Emploi et le relevé mensuel des contrats de mission pour les entreprises de travail temporaire et la déclaration des effectifs.

Obligation en 2016. La phase 3, dite phase de généralisation, sera ouverte à compter du 1er janvier 2016. La DSN sera alors obligatoire pour tous les employeurs du secteur privé, à l'exception des particuliers employeurs, et sera généralisée à toutes les déclarations sociales. La DSN deviendra alors la modalité unique pour la collecte des données sociales déclaratives des entreprises par les organismes sociaux et l'administration.

Délais. La DSN rémunération doit être effectuée chaque mois, même dans l'hypothèse où aucune rémunération n'est versée (DSN « néant »). Elle permet à l'administration de



calculer les charges sociales dues par l'employeur.

Pour les entreprises assujetties au paiement mensuel des cotisations, la DSN doit être effectuée le 5 du mois civil suivant le versement des rémunérations ; si l'entreprise est en paiement trimestriel, ce délai est repoussé au 15 du mois civil.

En ce qui concerne le signalement des événements (arrêt de travail, fin de contrat), les délais sont variables selon la nature de l'événement. Au-delà des nouveaux paramètres de paie à effectuer, la DSN implique surtout une nouvelle organisation dans l'entreprise pour gérer ces échéances déclaratives.

Information des salariés. La DSN contenant des données personnelles, les employeurs doivent informer les salariés qu'ils utilisent ce dispositif pour accomplir les obligations sociales déclaratives et des modalités d'accès et de rectification aux données déclarées par l'employeur. Une fiche d'information à diffuser aux salariés est disponible sur le portail DSN-info.fr.

Sanctions. Pour les employeurs relevant du régime général de Sécurité sociale, si la DSN ou la déclaration d'événement n'est pas opérée dans les délais, la sanction est de 7,50 euros par salarié et par déclaration. La sanction est la même en cas d'omission. Il existe tout de même un plafond de 750 euros par déclaration. Pour plus d'informations, rendez-vous sur les sites dsn-info.fr et www.conseil-sup-services.com.

Marcelino Burel
Président de l'Ordre
des experts-comptables
de la Réunion

Ordre des experts-comptables de la Réunion
croec@croec-reunion.com

Anne Foucault : "Le handicap ne bloque en rien le talent"

EMPLOI. Le préfet va lancer un appel pour l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises publiques lors d'une réunion de travail vendredi. Le dispositif Handi-Pacte aide les employeurs en ce sens.

À la Réunion, il y a 4 000 personnes handicapées inscrites à Pôle Emploi. 1 555 travaillent car elles bénéficient de l'obligation d'emploi. Un chiffre que la Caisse des Dépôts qui gère le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) souhaite faire grossir rapidement, grâce à Handi-Pacte, un dispositif né en avril dernier.

Le FIPHFP a déjà signé des conventions pour l'embauche de personnes handicapées, avec le Conseil départemental (taux d'emploi : près de 4%), le CHU ("une mobilisation exemplaire"), le groupe hospitalier Est-Réunion, l'établissement public de santé mentale de la Réunion et avec certaines mairies. "On est dans une dynamique qu'il faut maintenir à tout niveau", indique Anne Foucault, déléguée interrégionale Handi-Pacte Réunion-Mayotte, satisfaite de voir que la question de l'embauche des personnes handicapées interpelle les employeurs du public.

Le préfet prendra la parole vendredi pour demander aux entreprises publiques de "respecter leurs devoirs", de s'emparer des moyens existants et de "faire preuve de solidarité".

Les aides de Handi-Pacte vont de l'adaptation d'un poste ou d'un véhicule à du transport en passant par des financements de formation, l'embauche d'une aide-auxiliaire, le paiement du salaire du tuteur...

3,5 MILLIONS D'EUROS DE CONTRIBUTION

L'an dernier, 350 000 euros ont été débloqués à la Réunion (contre 181 millions d'euros en métropole) pour des financements adaptés. "On sera à plus d'un million d'euros pour 2015", assure Anne Foucault.

Les contributions des entreprises publiques se montaient à 131 millions d'euros en métropole contre 3,5 millions d'euros à la Réunion.

Privé et public sont soumis à la loi du 11 février 2005 qui instaure l'obligation faite aux employeurs d'avoir 6% de personnes handicapées dans leurs



Anne Foucault : "Les freins à l'embauche des personnes handicapées, cela s'enlève facilement!". (photo SLY)

effectifs. S'ils ne respectent pas ce seuil, ils doivent payer une contribution, soit l'équivalent d'une pénalité. "Le handicap n'est pas de naissance. 80% des handicaps naissent au cours de la vie : AVC, accident... L'idée n'est pas de faire peur mais de proposer une meilleure intégration", fait remarquer la déléguée d'Handi-Pacte. "Il y a encore des réticences en raison des méconnaissances. On résume souvent le handicap à un fauteuil roulant. Cela peut être une personne qui a un cancer, qui est

sourd, aveugle, ou diabétique. Il y a une grande diversité de handicaps: il existe de plus en plus de moyens de compensation. Très peu de métiers sont interdits aux personnes handicapées. Le handicap ne bloque pas le talent."

Le FIPHFP travaille avec l'Agefiph, Pôle Emploi, les ESAT. "L'objectif est d'informer, dynamiser, booster le dispositif. Le public a un devoir. Un devoir d'exemplarité. Avec Handi-Pacte, on peut outiller tout le monde". Le message est lancé.

J.P.-B.

OTC Agregator et Ardens deviennent Apicap

INVESTISSEMENT. OTC Agregator et Ardens ont choisi de fusionner pour devenir une nouvelle entité : Apicap. La société, qui veut devenir un intervenant incontournable auprès des PME, s'est fixée pour seuil un chiffre d'affaires compris entre 1 et 50 millions d'euros. Apicap accompagne en capital 127 PME et gère 39 véhicules d'investissement pour un total de 480 millions d'euros d'actifs.

Apicap se dote d'une nouvelle gouvernance : c'est Jérôme Lescure qui prend la présidence de la société. Alain Esnault devient directeur général et assurera la direction

opérationnelle.

OTC Agregator est un acteur reconnu du capital-investissement qui gère, via sa société de gestion OTC Asset Management, 425 millions d'euros d'actifs. Depuis sa création en 2001, le fonds a soutenu plus de 400 entreprises. Créé en 2003, Ardens investit en fonds propres aux côtés des dirigeants actionnaires, dans la reprise ou dans le développement de PME françaises. Il intervient principalement à travers des Fonds professionnels de capital investissement (FPCI) souscrits par des investisseurs privés et familiaux issus du monde de l'entreprise.

Le CJD veut se faire connaître

ASSOCIATION. Créé en 2012, le Centre des jeunes dirigeants Réunion (CJD) a tenu sa session de rentrée il y a quelques jours. Le CJD Réunion regroupe à ce jour 17 membres et est présidé par Teddy Thiahora. Fondé en 1938 en France, le CJD constitue un réseau d'entraide pour les entrepreneurs qui peuvent notamment y trouver des outils d'aide à la prise de décision. Il compte actuellement 4500 adhérents en métropole au sein de 17 régions et 110 associations locales accueillant tous les secteurs d'activité et toutes les tailles d'entreprises. Le CJD est aussi présent à l'international : Algérie, Belgique, Bénin, Cameroun, Chine... Dans la zone océan Indien, le réseau s'est implanté à Mayotte et à Madagascar. La prochaine réunion du CJD aura lieu le 12 octobre.

8 000 utilisateurs pour Get'Bus

TRANSPORT. L'application Get'Bus compte déjà 8 000 utilisateurs à la Réunion. Cette application disponible sur IOS et Android a été développée par le GET 974 (spécialiste de l'assistance et de l'information à destination des usagers) afin de faciliter la recherche d'information sur les horaires et arrêts de bus du réseau réunionnais. Au-delà de l'information pure, l'application dévoilée interagit avec les usagers des transports en commun. Les voyageurs peuvent effectuer des remontées sur le terrain. Lancée en mai dernier, Get'Bus flirte ainsi avec l'objectif fixé par le GET 974 qui est d'atteindre les 10 000 utilisateurs d'ici la fin d'année.

L'Observatoire des prix déboûle sur la Toile

CONSOMMATION. L'Observatoire des prix, des marges et des revenus (OPMR) vient de se doter de son propre site internet : www.opmr.re. Il permettra à l'OPMR d'informer les Réunionnais sur l'évolution du coût de la vie et de leur pouvoir d'achat. Des ressources documentaires seront accessibles. Les consommateurs peuvent aussi s'abonner à une newsletter pour recevoir des informations régulières.

