

UTILISATION DES COOKIES

En poursuivant votre navigation sans modifier vos paramètres de cookies, vous acceptez l'utilisation des cookies pour disposer de services et d'offres : pour la sécurisation des transactions sur notre site. Pour gérer et modifier ces paramètres, cliquez ici

DSN : quelles pénalités en cas de manquements des employeurs à leurs obligations ?

Le 21/09/2017



Le régime des pénalités applicables en cas de manquements des employeurs à leurs obligations déclaratives est précisé



Depuis le 1^{er} janvier 2017, la déclaration sociale nominative (DSN) est devenue l'**unique vecteur** pour déclarer en ligne les cotisations sociales aux organismes de protection sociale. La tolérance accordée au 1^{er} trimestre 2017 aux employeurs rencontrant des difficultés à démarrer en DSN n'est plus appliquée depuis la paie du mois de mai 2017. Les pénalités applicables en cas de manquements des employeurs à leurs obligations déclaratives sont recensées dans le tableau ci-dessous.

Type de manquement	Sanction
Non-respect du vecteur DSN	<p>0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié :</p> <p>a) pour les entreprises relevant du champ de la DSN en application du décret du 2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la DSN :</p> <ul style="list-style-type: none"> • montant plafonné à 10 000 € si l'entreprise emploie au moins 2 000 salariés ; • montant plafonné à 750 € par entreprise si l'entreprise emploie un nombre inférieur à 2 000 salariés ; <p>b) pour les entreprises relevant du champ de la DSN en application du décret du 2016-611 du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative :</p> <ul style="list-style-type: none"> • montant plafonné à 750 € par entreprise et par mois.

Défaut de production dans les délais

1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Montant plafonné à 150 % PMSS par entreprise si défaut de production inférieur ou égal à 5 jours. Plafonnement une fois par année civile maximum.

La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.

Omission

a) de salariés ou assimilés

1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Montant plafonné à 150 % PMSS par entreprise si défaut de production inférieur ou égal à 5 jours. Plafonnement une fois par année civile maximum.

La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.

b) autres cas

0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) par salarié ou pour les données d'identification de l'employeur.

Pénalité non applicable en cas de régularisation de l'employeur dans 30 jours suivant la transmission de la déclaration portant les données omises.

Type de manquement

Sanction

Inexactitude

a) des rémunérations déclarées ayant pour effet de minorer le montant des cotisations dues

1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) par salarié ou assimilé.

0,33 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) par salarié ou pour les données d'identification de l'employeur.

b) autres cas

Pénalité non applicable en cas de régularisation de l'employeur dans 30 jours suivant la transmission de la déclaration portant les données inexactes.

Pour en savoir plus sur la déclaration sociale nominative : voir Mémento Social n^{os} 24005 s.

Site : www.urssaf.fr

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

A LIRE AUSSI

Le vapotage au bureau, c'est fini... sauf exceptions

Le 09/10/2017

Depuis le 1^{er} octobre 2017, l'interdiction de vapoter s'applique dans la plupart des lieux de travail. C'est l'occasion de rappeler les obligations de chacun en la matière.

Une semaine de jurisprudence à la Cour de cassation

Le 06/10/2017

Les Editions Francis Lefebvre ont sélectionné pour vous les arrêts les plus marquants rendus cette semaine par la Cour de cassation.

Le licenciement du salarié dénonçant un comportement sans le qualifier de harcèlement est-il

nul ?

Le 05/10/2017

Le licenciement d'un salarié s'étant plaint d'un comportement abject n'est pas nul si ce dernier n'a pas dénoncé des faits qualifiés par lui de harcèlement moral, affirme la Cour de cassation par une décision dont la portée exacte mériterait à tout le moins d'être précisée.

[Toutes les actualités](#) 