

# Info-Flash

## Social

Vendredi 19 juin 2026  
Numéro 2026 – SOC 25

### ⇒ DSN de substitution : organismes destinataires et information des salariés

Un arrêté du 30 avril 2026 précise les organismes destinataires des données issues de la DSN de substitution ainsi que les modalités d'information des salariés lorsque les corrections réalisées sont susceptibles d'avoir un impact sur leur droit à prestations. *Pour rappel, la DSN de substitution est entrée effectivement en application à compter de juin 2026 (voir Infos Flash Social n°18).*

#### Les organismes destinataires des données sont les suivants :

- Les organismes chargés de la gestion d'un régime d'assurance vieillesse légalement obligatoire ;
- Ainsi que les services de l'État chargés de la liquidation des pensions.

Les données transmises portent sur cinq grandes catégories :

- L'identification des entreprises et des établissements ;
- L'identification des salariés ;
- Les cotisations sociales ;
- Les données relatives à la situation professionnelle du salarié (contrat de travail, suspension, transfert ou rupture du contrat, rémunération, versements et cotisations) ;
- Les données de gestion de la DSN.

**L'information des salariés :** dès lors que l'employeur est lui-même informé par l'Urssaf de la réalisation de corrections par DSN de substitution, il doit informer **le salarié, « par tout moyen et dans un délai raisonnable », des corrections susceptibles d'avoir des conséquences sur ses droits à prestations.**

### ⇒ Vérification préalable à l'embauche d'un salarié étranger

Le 26 mai 2026, la Direction de l'Immigration a publié **un livret d'information sur la vérification préalable à l'embauche d'un salarié étranger en France, destiné aux employeurs.**

S'il propose une lecture pratique des règles applicables en matière d'immigration professionnelle, certaines des recommandations vont **au-delà des exigences strictement prévues par les textes législatifs et réglementaires.** Le dépliant contient néanmoins **plusieurs informations utiles.**

- Ainsi, au-delà des exigences légales, le dépliant laisse entendre que la vérification du titre sur le site internet Prado et l'application Smart Verify est obligatoire alors que ce n'est pas prévu par la loi, même si ces outils peuvent être utiles en pratique.
- Le dépliant précise que l'employeur n'est « pas exonéré de vérifier l'authenticité des futurs documents produits », ce qui laisse supposer que l'employeur est tenu de faire authentifier les nouveaux documents de séjour tout au long de la relation de travail. Or, le Code du travail prévoit que cela se fait au moment de l'embauche.
- Le point 6 du support précise « *Tout au long de l'embauche, je contrôle régulièrement que le document de séjour est bien valide. Si ce n'est pas le cas, je suspends le contrat de travail en attendant la régularisation de la situation administrative* », ce qui sous-entend que la suspension du contrat de travail est systématique en pareil cas.

☛ Nous ne partageons pas cette analyse. En effet, la suspension du contrat de travail (en lieu et place de sa rupture) dans ce cas est une solution développée par la pratique pour pallier les carences de l'administration. Même si elle est fréquemment utilisée pour éviter de rompre le contrat de travail du salarié étranger, celui-ci n'en reste pas moins en situation irrégulière (article L8251-1 du Code du travail).