



Bien préparer un contrôle URSSAF

**Les principaux chefs de
redressement / Le déroulement
du contrôle**



Contrôles sociaux et principaux chefs de redressement

- 1 Les principaux chefs de redressement
- 2 Les chantiers à mettre en œuvre en 2014 - en amont du contrôle
- 3 Le déroulement du contrôle
- 4 Les voies de recours



Résultats année 2013 France entière :

- **202 727 actions de contrôle, soit 11.01 %**
- **66 % fréquence de redressement**
- **1,1 Milliards d'€ de redressements**
- **276 Millions d'€ de redressements pour 50 700 actions LCTI**



Résultats Région Centre année 2013 :

- 7 182 actions de contrôle, soit 11.62 %
- 63 % fréquence de redressement
- 18 Millions d'€ de redressements
- 4 Millions d'€ de redressements pour 1 481 actions LCTI

Principaux chefs de redressements année 2013 :

[Retour synthèse](#)


Année 2013

Dernières données disponibles fin décembre 2013

Liste des 10 redressements et restitutions les plus importants à fin décembre 2012

	REDRESSEMENTS				RESTITUTIONS			
	Cumul année 2012	Cumul à fin décembre 2013	Evolution 201312 / 201212 (%)		Cumul année 2012	Cumul à fin décembre 2013	Evolution 201312 / 201212 (%)	
1	369 - REDUCTION FILLON	172 585 358	138 821 990	-19.6	369 - REDUCTION FILLON	76 313 076	45 604 230	-40.2
2	401 - DISSIMULATION EMP SAL ABSENCE DPAE ET/OU BP AVEC VERBAL	96 845 117	143 034 858	47.7	3A1 - REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES	16 463 288	3 118 569	-81.1
3	448 - INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE	86 913 090	39 171 083	-54.9	711 - VT ASSIETTE ET/OU ASSUJETTISSEMENT	10 920 769	12 620 714	15.6
4	813 - LABO : CONTRIBUTION SUR PROMOTIONS MEDICAMENTS ASSIETTE	81 082 788	44 046 702	-45.7	741 - CSG CRDS ASSIETTE	10 600 334	8 467 381	-20.1
5	52 - ALLOCATIONS, REMBOURSEMENTS NON JUSTIFIES	54 363 516	50 895 387	-6.4	382 - AIDE A DOMICILE	7 174 236	2 637 636	-63.2
6	51 - DEPASSEMENT DES LIMITES D'EXONERATION	53 722 756	27 693 775	-48.5	771 - TAXE PREVOYANCE ASSIETTE	4 955 750	3 695 680	-25.4
7	461 - INTERESSEMENT, BONUS	47 664 819	7 993 118	-83.2	3A2 - DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES	4 862 667	2 980 040	-38.7
8	453 - REQUALIFICATION (EPARGNE)	46 543 724	38 454 005	-17.4	72 - FNAL DEPLAFONNE	4 395 261	4 274 520	-2.7
9	831 - VTM : ASSIETTE	36 723 607	8 049 791	-78.1	379 - ZRR/ZRU	3 774 053	546 357	-85.5
10	411 - REMUNERATIONS NON DECLAREES	36 010 008	32 286 791	-10.3	491 - ERREUR DE REPORT OU DE TOTALISATION	3 433 393	4 392 988	27.9

◆ Réduction Fillon

▲ Formule annuelle

(impact des primes de fin d'année)

▲ Impact des absences : un prorata doit être fait

(cas des entrées ou sorties en cours de mois et des absences non rémunérées)



Principaux chefs de redressement : rehaussement des bases

◆ Distinction entre les frais professionnels et les avantages en nature

▲ Frais professionnels

- Non soumis à cotisations sociales ni à CSG/CRDS

▲ Avantages en nature

- Soumis à cotisations sociales + CSG/CRDS
- Sont du salaire



Les principales notions : avantages en nature, frais professionnels, frais d'entreprise

◆ Frais professionnels

▲ Définition

- « Charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions »

▲ Evaluation

- Au réel
- Au forfait (repas et logement)
- Choix de l'employeur



Les principales notions : avantages en nature, frais professionnels, frais d'entreprise

◆ Avantage en nature

▲ Définition

- « Fourniture ou mise à disposition d'un bien ou service permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter »
 - Indépendant de la gratuité du bien
 - Indépendant du coût pour l'entreprise

▲ Evaluation

- Au réel
- Au forfait (repas, logement, véhicule, NTIC)
- Choix de l'employeur chaque année salarié par salarié



Principaux chefs de redressement

- ◆ Trajet domicile-lieu de travail
- ◆ Nourriture
- ◆ Déduction spécifique pour frais professionnels
- ◆ Dirigeants



Principaux chefs de redressement

- ◆ Trajet domicile-lieu de travail



Trajet domicile – lieu de travail

- ◆ Trajet domicile-lieu de travail avec le véhicule de société
 - ▲ Pas d'avantage en nature
 - Utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle
 - Le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun



Trajet domicile – lieu de travail

- ◆ **Trajet domicile-lieu de travail en droit du travail**
 - ▲ **Art. L 3121-4 du code du travail**
 - Le temps de trajet n'est pas du travail effectif
 - Si le trajet excède le temps normal du trajet contreparties obligatoires en temps ou en argent

 - ▲ **Cas particulier des ouvriers du bâtiment**



Principaux chefs de redressement

- ◆ Nourriture

◆ Avantage en nature

▲ Chaque fois que le salarié n'est pas en situation de déplacement professionnel et est nourri gratuitement (ou à un prix modique) par son employeur

➤ AN = 4,60 € par repas (2014)

➤ Evaluation minimale

- Convention collective ou contrat de travail

➤ Pour les mandataires sociaux on retient la valeur réelle

◆ Ticket restaurant

▲ Réglementation générale

- Utilisation des tickets restaurant

▲ Exonération sociale

- Si la contribution de l'employeur n'excède pas 5,33 € par titre (valeur 2014)
 - En cas de dépassement, l'excédent sera soumis à cotisations
- Et si la contribution patronale est comprise entre 50% et 60% de la valeur faciale du titre
 - A défaut, l'intégralité de la contribution patronale est soumise à charge

◆ Frais professionnels

- ▲ Salarié en déplacement professionnel
- ▲ Ou salarié contraint de prendre ses repas sur le lieu de travail
- ▲ Remboursement sous forme d'allocations forfaitaires ou au réel

Nourriture

Types de frais	Allocations forfaitaires (2014)
Repas au restaurant	17,90 €
Repas hors des locaux de l'entreprise	8,70 €
Repas sur le lieu du travail	6,10 €

◆ Allocations forfaitaires

▲ Salariés hors des locaux de l'entreprise

➤ Frais de repas au restaurant

- 17,90 € / repas

- Déplacement professionnel
- Impossibilité de regagner sa résidence ou le lieu habituel de travail
- Contraint de prendre le repas au restaurant

➤ Repas hors des locaux de l'entreprise mais pas au restaurant

- 8,70 € / repas

- Déplacement professionnel
- Impossibilité de regagner sa résidence ou le lieu habituel de travail
- « Il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant »

◆ Allocations forfaitaires

▲ Repas sur le lieu du travail

➤ 6,10 € / repas

- Temps de pause en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés
- Conditions particulières de travail
 - Travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé, travail de nuit



Principaux chefs de redressements

- ◆ Déduction spécifique pour frais professionnels

- ◆ Conditions d'application de l'abattement
 - ▲ La déduction spécifique pour frais professionnel n'est pas laissée à l'entière discrétion de l'employeur, celui-ci devant recourir à une procédure préalable
 - L'employeur doit disposer d'une convention ou d'un accord collectif prévoyant cette pratique
 - A défaut, recueillir l'accord du CE ou des DP
 - A défaut, recueillir l'accord des salariés concernés, soit par voie d'avenant soit par une information individuelle

Déduction spécifique pour frais professionnels

- ◆ Professions visées
 - ▲ Salariés figurant sur une liste
 - ▲ Cas particulier des mandataires sociaux
- ◆ Option de l'employeur
 - ▲ Salarié par salarié avant l'établissement de la DADS
- ◆ Plafonnement forfaitaire
 - ▲ Le montant de la déduction est limité à 7 600 € par année civile
 - ▲ Réintégration des frais professionnels remboursés par l'employeur
- ◆ Assiette minimum de cotisations
 - ▲ La pratique de l'abattement professionnel ne peut avoir pour effet de réduire l'assiette des cotisations sociales à un montant inférieur au SMIC ou au minimum conventionnel

Déduction spécifique pour frais professionnels

- ◆ Exceptions au principe de non cumul de l'abattement et du remboursement de frais
 - ▲ Indemnités de grand déplacement des ouvriers du bâtiment
 - Dépenses supplémentaires de repas du soir, de logement et de petit déjeuner
 - ▲ Prise en charge des transports en commun
 - Pour les salariés de la région parisienne
 - La pratique de l'abattement est cumulable avec la prise en charge légale des transports en commun (soit 50% du montant)
 - Pour les salariés en province
 - La pratique de l'abattement est cumulable avec 50% de la prise en charge partielle ou totale des frais de transports en commun
 - ▲ Titres restaurants
 - Cumul possible dans les limites autorisées (5,33 € et participation patronale comprise entre 50 % et 60 % de la valeur des titres)
 - ▲ Prise en charge directe des frais par l'entreprise



Principaux chefs de redressements

- ◆ Dirigeants

- ◆ La réforme des avantages en nature et des frais professionnels s'applique également aux mandataires sociaux soumis au régime général de SS
 - ▲ En revanche, cette réforme n'a pas vocation à s'appliquer aux dirigeants relevant du régime social des non salariés pour lesquels les charges sociales sont assises sur les revenus professionnels entendus au sens de l'IR

◆ Dirigeants assimilés salariés au sens de la SS

▲ **Avantage en nature**

- En ce qui concerne les avantages en nature, les avantages de nourriture et de logement doivent être retenus pour leur valeur réelle
- Par exception, ces avantages peuvent faire l'objet d'une évaluation forfaitaire lorsque les intéressés justifient, d'une part, d'un contrat de travail au titre duquel ils perçoivent une rémunération distincte de celle de leur mandat social et sont assujettis au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC, d'autre part, que ces avantages se rattachent audit contrat de travail
- En revanche, l'évaluation des avantages résultant de la mise à disposition d'un véhicule ou d'outils issus des NTIC peut s'effectuer forfaitairement même en l'absence de cumul d'un contrat de travail avec le mandat social

Dirigeants/avantages en nature

	Repas	logement	NTIC	Véhicule
Dirigeant sans contrat de travail	Au réel	Au réel	Au réel ou au forfait	Au réel ou au forfait
Dirigeant avec un contrat de travail	Au réel ou au forfait			

◆ Frais professionnels

- ▲ Les forfaits prévus par l'administration sociale (repas, grand déplacement, mobilité professionnelle) ne sont pas admis pour les mandataires sociaux
 - Il n'y a donc pas de présomption d'utilisation dans la limite des barèmes forfaitaires
 - Quel que soit le montant remboursé, le mandataire social devra rapporter un justificatif
- ▲ Les frais sont nécessairement pris selon leur valeur réelle
 - Pour le véhicule personnel, l'administration admet de se rapporter à l'indemnité kilométrique
- ▲ En cas de cumul du mandat avec un contrat de travail, possibilité d'utiliser les forfaits s'ils se rattachent exclusivement aux fonctions salariées
 - Cass. soc. 13 février 2003



Principaux chefs de redressements : le travail dissimulé

◆ Le travail dissimulé

▲ Emploi de personnes non déclarées

➤ Omission de la Déclaration d'embauche

▲ Absence de bulletins de paie

▲ Absence de déclarations aux organismes de SS

▲ Tout temps de travail payé sous une autre forme que du salaire horaire (majoré en cas d'HS ou HC)

➤ Primes rémunérant des heures



Principaux chefs de redressements : rehaussement des bases

- ◆ Correcte application d'avantages prévus par la convention collective
- ◆ Conformité des régimes supplémentaires
- ◆ Incidences des temps partiels
 - ▲ Temps de travail minimal : 24 h
 - ▲ Majorations des heures complémentaires depuis le 1^{er} janvier 2014 : 10%



Chantiers à mettre en œuvre avant le 1^{er} juillet 2014

◆ Conformité des régimes supplémentaires

▲ Prévoyance

- Régimes « frais de santé »
- Régimes « invalidité et décès »

▲ Retraite supplémentaire

◆ Temps partiels

◆ Caractère collectif

▲ Le régime doit bénéficier à l'ensemble du personnel

➤ Ou à une catégorie objective

- Catégories cadres et non-cadres définies par la Convention des cadres de 1947 ou cotisants AGIRC et ARRCO
- Catégories définies par rapport aux tranches de rémunération (T1, T2 ou A, B et C)
- Catégories définies par les conventions collectives
- Sous-catégories définies par les conventions collectives
- Catégories définies par les usages en vigueur dans la profession

▲ Bénéfice d'une présomption d'égalité de traitement au sens de la sécurité sociale si l'employeur se réfère aux trois premiers critères

- #### ➤ Justification que les salariés sont placés dans une situation identique en cas de recours aux 2 derniers critères => ils doivent être évités

◆ Caractère collectif

▲ Les modalités d'utilisation des cinq critères dépendent de la nature des garanties mises en place

➤ Régimes de complémentaire santé

- Si l'employeur met en place des garanties pour une catégorie objective de salariés, il doit en mettre un en place pour l'ensemble des salariés, mais les garanties peuvent être différentes selon les catégories

➤ Régime de prévoyance

- Si l'employeur utilise les critères 1 ou 2, il n'est pas tenu de couvrir les autres salariés
- S'il utilise le critère 3, l'ensemble des salariés doit être couvert par une prévoyance, avec des garanties qui peuvent différer

➤ Régime de retraite supplémentaire

- L'employeur peut le réserver à une catégorie objective sans que l'ensemble des salariés n'en bénéficie

◆ Caractère obligatoire

- ▲ Pour bénéficier du régime de faveur, le régime de prévoyance ou de retraite supplémentaire doit avoir un caractère obligatoire
- ▲ Des dispenses d'adhésion sont admises, sous conditions
 - Elles doivent être explicitement prévues par l'acte qui régit les garanties, qu'il s'agisse de l'acte initial ou d'un acte modificatif ultérieur
 - Elles doivent être matérialisées par une demande explicite du salarié avec, dans certains cas, des justificatifs



Conformité des régimes supplémentaires

- ◆ Documents à présenter lors du contrôle
 - ▲ Mise en place par accord de branche
 - Copie de l'accord

 - ▲ Mise en place par référendum ratifié à la majorité des inscrits
 - Projet de l'accord proposé + PV de ratification

 - ▲ Mise en place par décision unilatérale
 - Copie de l'écrit actant de la DU
 - Justifier de la modalité de remise de cet écrit aux salariés

 - ▲ Dans tous les cas
 - Contrat conclu avec l'assureur
 - PV de l'organe délibérant habilité à statuer sur la rémunération des mandataires sociaux lorsque ceux-ci bénéficient du régime

- ◆ La durée des temps partiels ne pourra pas être inférieure à 24 heures
 - ▲ Application à compter du 01/07/2014
 - ▲ Dérogations légales
 - Jeunes de moins de 26 ans poursuivant des études
 - Demande écrite motivée du salarié
 - Contraintes personnelles
 - Cumul de plusieurs activités
 - Si un accord de branche étendu le prévoit
 - ▲ Contrats en cours : demeurent jusqu'au 01/01/2016
 - Sauf si le salarié fait la demande pour passer à 24h



Contrôles sociaux et principaux chefs de redressement

- ◆ Le contrôle de sécurité sociale

Déroulement du contrôle/consultation de documents et audition des salariés

- ◆ Nature des documents consultés
 - ▲ Art. R 243-59 du CSS : « tout document, tout support d'information qui sont demandés par les agents comme nécessaires à l'exercice du contrôle »
 - ▲ Liste des documents les plus demandés
- ◆ Contrôle sur place
- ◆ Contrôle dans les locaux de l'expert-comptable
- ◆ Contrôle sur pièces
- ◆ Audition des salariés
 - ▲ Lieu et temps des auditions
 - ▲ L'employeur peut-il exiger sa présence ?

- ◆ Décret du 11 avril 2007 sur l'utilisation du matériel informatique du cotisant
 - ▲ L'URSSAF peut avec l'accord du cotisant procéder aux opérations de contrôle avec le matériel informatique du cotisant
 - En cas de refus du cotisant exprimé par écrit il doit remettre à l'URSSAF la copie des informations « nécessaires au contrôle » sur un support « répondant aux normes définies » par l'URSSAF

- ◆ Les opérations de contrôle « peuvent être réalisées » dans les locaux de l'URSSAF pour les entreprises d'au plus 9 salariés au 31 décembre de l'année civile précédente
 - ▲ L'avis précise la liste des documents demandés, la date limite de leur transmission et la date de début des vérifications
 - Procédure fastidieuse
 - Impossibilité de se faire assister lors du contrôle

- ◆ Le cotisant peut-il s'opposer au contrôle sur pièces ?
 - ▲ En cas de « non transmission des documents » un contrôle sur place est envisagé
 - ▲ En cas de refus exprès, délit d'obstacle à contrôle (7 500 € et/ou 6 mois d'emprisonnement)
 - ▲ Usage par l'URSSAF de son droit de communication auprès de l'expert-comptable
 - Ce droit de communication permet à l'URSSAF d'obtenir des informations auprès de tiers sans qu'ils puissent opposer leur devoir de secret professionnel (expert-comptable, etc.)

◆ Arrêté du 11 avril 2007

- ▲ « le nombre d'individus statistiques constituant l'échantillon ne peut être inférieur à 50 »
- ▲ L'URSSAF doit informer au préalable le cotisant
- ▲ L'acceptation du cotisant se manifeste par l'absence d'opposition écrite dans un délai de 15 jours (silence vaut acceptation)
- ▲ En cas de refus du cotisant l'URSSAF lui fait connaître « les éléments nécessaires au contrôle » et « les critères selon lesquels ils devront être présentés et classés »
 - Si ces conditions ne sont pas réunies le cotisant ne peut pas refuser l'échantillonnage

Décision implicite de l'URSSAF

- ◆ Présomption d'accord tacite de l'URSSAF si elle s'est prononcée en connaissance de cause
 - ▲ Le silence ne suffit pas
 - ▲ Mentions obligatoires de la lettre d'observation
 - ▲ Revirement de jurisprudence
 - « Il ne résultait pas du seul fait que, lors du précédent contrôle, l'URSSAF avait eu connaissance des bulletins de salaire mentionnant les frais de déplacement qu'elle avait vérifié que les conditions d'exonération de ces frais étaient réunies » (Cass. 2^{ème} civ. 19 avril 2005)
 - Au cours du contrôle, l'agent avait pu prendre connaissance des bulletins de paie, le silence gardé constituait une décision implicite (Cass. 2^{ème} civ. 22 janvier 2009)

- ◆ L'issue du contrôle
 - ▲ constat d'une bonne application des législations
 - ▲ observations pour l'avenir
 - ▲ régularisations de cotisations débitrices ou créditrices

- ◆ Dans tous les cas : lettre d'observations
 - ▲ 30 jours pour y répondre en LRAR
 - ▲ Après acceptation
 - Réception d'une mise en demeure
 - Paiement dans le mois qui suit la mise en demeure

- ◆ Les majorations de retard
 - ▲ majoration initiale de 5%
 - ▲ plus intérêt de retard de 0,4% par mois

- ◆ En cas de constat de travail dissimulé
 - ▲ Majoration complémentaire de 25% des sommes mises en recouvrement à l'issue du contrôle
 - ▲ Perte des exonérations et/ou des réductions (Fillon)

- ◆ Non observations d'irrégularités signalées lors d'un précédent contrôle
 - ▲ Majoration de 10% au titre de ces manquements

- ◆ La Commission de Recours Amiable (CRA)
 - ▲ Dans le mois de la mise en demeure
 - ▲ Ou les 2 mois de la confirmation administrative des observations
 - ▲ Interrompt le paiement mais pas les intérêts (0,4%)
 - ▲ L'absence de réponse dans le délai d'1 mois vaut confirmation des observations

- ◆ Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS)
 - ▲ Ne peut être saisi que si le désaccord persiste après la saisine de la CRA

- ◆ CRA : Echelon paritaire de niveau régional
 - ▲ 4 membres
 - 2 personnes des instances représentatives des salariés
 - 2 personnes des instances représentatives d'employeurs
 - ▲ Entérine ou invalide le redressement après avis de l'IDIRA

- ◆ L'IDIRA
 - ▲ Échelon départemental de la CRA
 - 5 membres des instances salariés
 - 5 membres des instances employeurs
 - Sélectionnés parmi les 2 x 8 membres du Conseil Départemental
 - ▲ Etudie les dossiers dont est saisie la CRA
 - Avis conforme => la CRA entérine
 - Avis non conforme => la CRA réexamine le dossier et tranche