



FACTORHY

AVOCATS

3 décembre 2024

Maxime Loizel
Avocat

Contrôle Urssaf : pratique, thèmes de redressement et actualités

CPME 56
MORBIHAN

Sommaire

- I.** Rappels sur la procédure Urssaf
- II.** Frais professionnels
- III.** Avantages en nature
- IV.** Protection sociale complémentaire
- V.** Allègements de cotisations patronales

I. Rappels sur la procédure Urssaf

Rappel : le champ du contrôle

Champ du contrôle : charges sociales versées à l'Urssaf par l'employeur au titre de l'emploi de salariés

Unification du recouvrement dans la sphère sociale autour du réseau des Urssaf

Versement de la **CUPFA** (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance) presque entièrement auprès de l'Urssaf



Depuis le 1^{er} janvier 2022



Transfert du recouvrement des cotisations de l'**AGIRC-ARRCO** aux Urssaf

Mesure définitivement abandonnée (Article 13 de la LFSS pour 2024)

La période antérieure au contrôle

L'avis de contrôle

Principe

- L'avis de contrôle a pour objet d'**informer le cotisant** de la date de la première visite de l'inspecteur du recouvrement (article R. 243-59 du CSS).

Délai

- **30 jours** au minimum avant la date de la première visite de l'agent chargé du contrôle.
- Modification apportée par un **décret du 12 avril 2023** : mise en conformité par rapport aux dispositions de la charte du cotisant contrôlé.

Destinataire de l'avis

- Envoyé au représentant légal de l'entreprise, **telles que ces informations ont été préalablement déclarées** ;
- A l'adresse du siège social de l'entreprise ou à celle de son établissement principal ;
- Adressé exclusivement à la personne qui est tenue, **en sa qualité d'employeur**, aux obligations afférentes au paiement des cotisations et contributions qui font l'objet du contrôle (Cass. Soc. 13 février 2020, pourvoi n°18-26.348).

Champ d'application

- Sauf précision contraire, l'avis de contrôle vaut pour tous les établissements de la personne contrôlée ;
- L'avis de contrôle n'a **pas à préciser les établissements susceptibles de faire l'objet d'un contrôle** (CA Paris, 10 janvier 2020, RG n°16/13815).

La période antérieure au contrôle

L'avis de contrôle

Contenu

- Mention de la date de début des opérations de contrôle ;
- La liste des documents que le contrôlé doit préparer en vue de les mettre à disposition de l'inspecteur ;
- Mention de la « charte du cotisant contrôlé », l'adresse électronique où ce document est consultable et la possibilité d'adresser ce document sur demande du cotisant ;
- La faculté du cotisant de se faire assister par le conseil de son choix.

Sanction en cas d'omission des mentions ou d'absence d'envoi d'avis de contrôle

- Nullité des opérations de contrôle, de la mise en demeure et des redressements afférents ;
- Absence de preuve de l'existence d'un préjudice (Cass. Civ. 2^{ème}, 31 mai 2018, n° 17-16.179).

En pratique

- La société doit vérifier que les informations transmises à l'Urssaf sont à jour ;
- Vérifier que l'avis de contrôle contient toutes les mentions prévues à l'article R. 243-59 du CSS.

La période antérieure au contrôle

Préparation des opérations de contrôle



Préparation des documents
listés par l'inspecteur dans l'avis de passage



Déterminer un interlocuteur principal qui devra :

- **se tenir à la disposition** de l'inspecteur ;
- **centraliser les informations** des différents pôles concernés (service du personnel, comptabilité, etc.) ;
- savoir **instaurer un dialogue**.



Préparation d'un endroit adéquat
à l'intention de l'inspecteur



Le déroulement du contrôle Urssaf

Les différentes méthodologies de contrôle

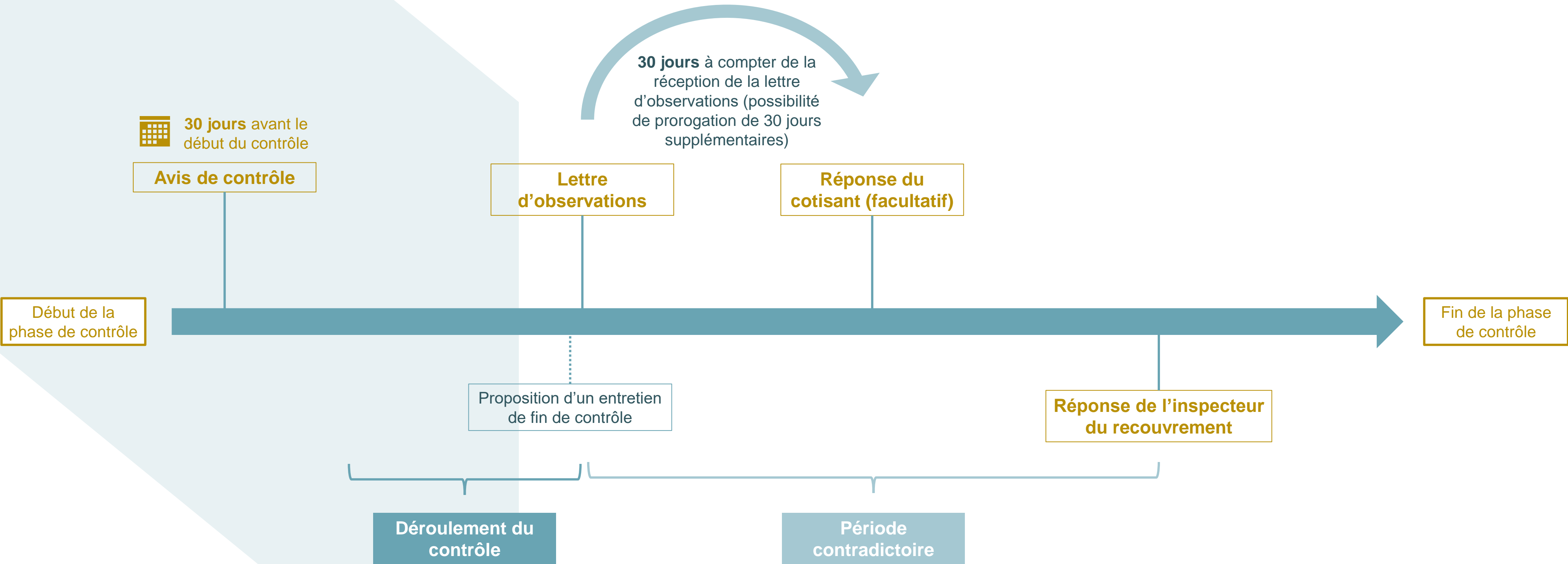
Principe : valorisation des redressements sur la base des éléments versés (= contrôle au réel)

Exception :

- ✓ Procédure par échantillonnage puis extrapolation
- ✓ Taxation forfaitaire : absence de comptabilité ou absence de mise à disposition des documents / justificatifs nécessaires

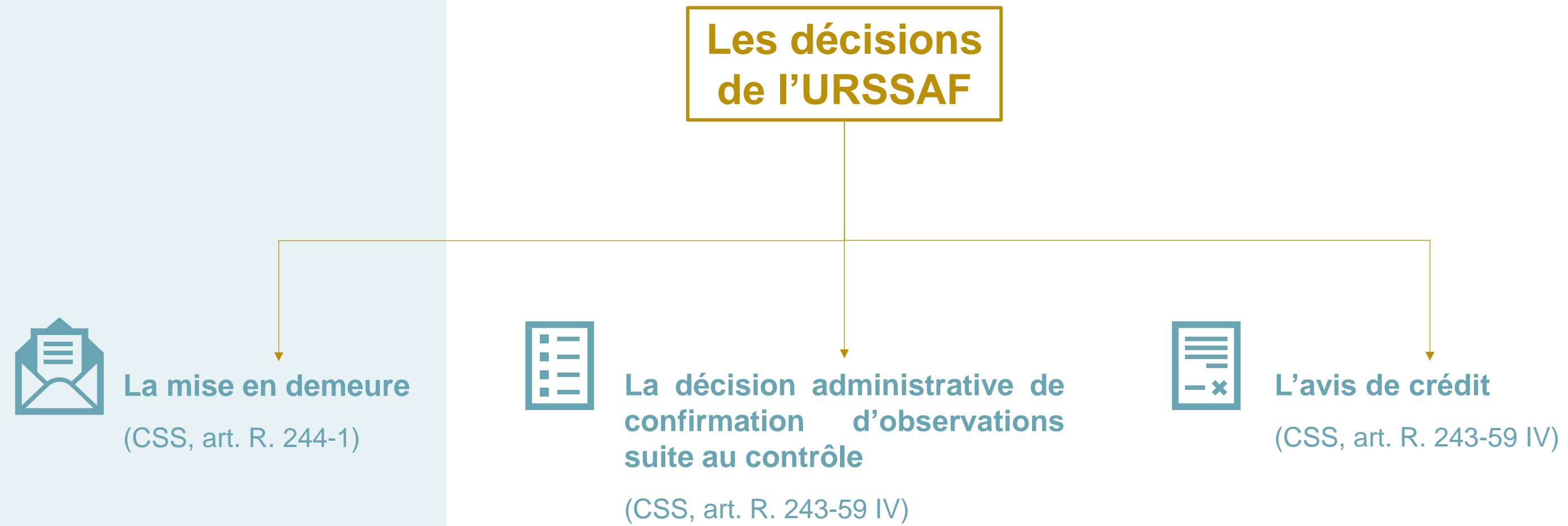
Les suites du contrôle

Les différentes phases



Les suites du contrôle

Les décisions rendues par l'Urssaf à l'issue de la période contradictoire



Les suites du contrôle

Les majorations de retard / les majorations de redressement

Majorations de retard

Articles R. 243-16 et R. 243-17 du CSS

Forfaitaire : 5% du montant des cotisations et contributions redressées

Complémentaire :

0,2% du montant des cotisations et contributions dues, par mois ou fraction de mois écoulé, à compter de la date d'exigibilité des cotisations et contributions

Elles sont décomptées à compter du 1^{er} février de l'année qui suit celle au titre de laquelle les régularisations sont effectuées.

Réduction du taux de 0,2 % à 0,1% en cas de paiement dans les trente jours suivant l'émission de la mise en demeure

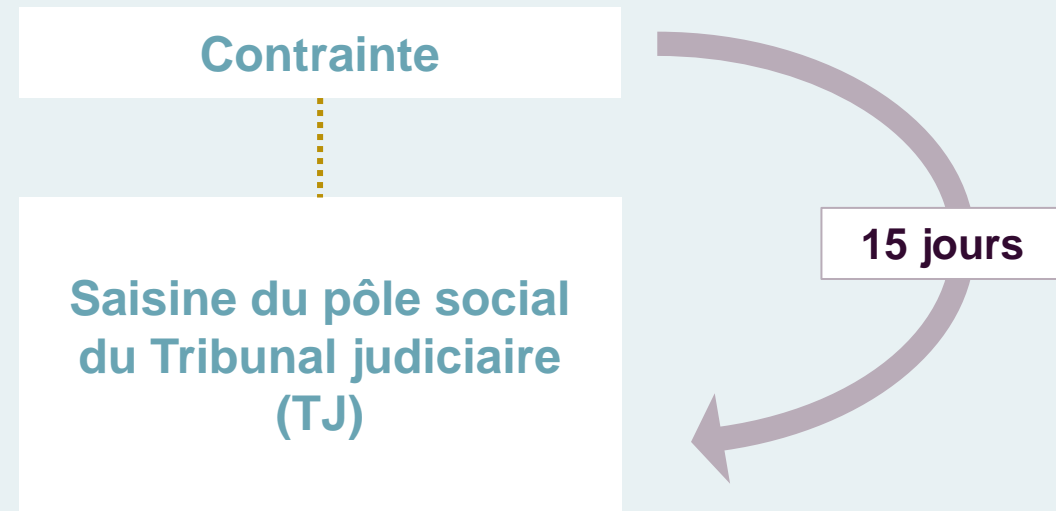
Majorations pour absence de mise en conformité

Le montant du redressement des cotisants est majoré de 10% en cas de constat d'absence de mise en conformité
(article L. 243-7-6 du CSS)

Cette majoration est appliquée si les observations effectuées à l'occasion d'un précédent contrôle ont été notifiées **moins de 6 ans** avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes observations
(article R. 243-18 du CSS)

La phase de contestation

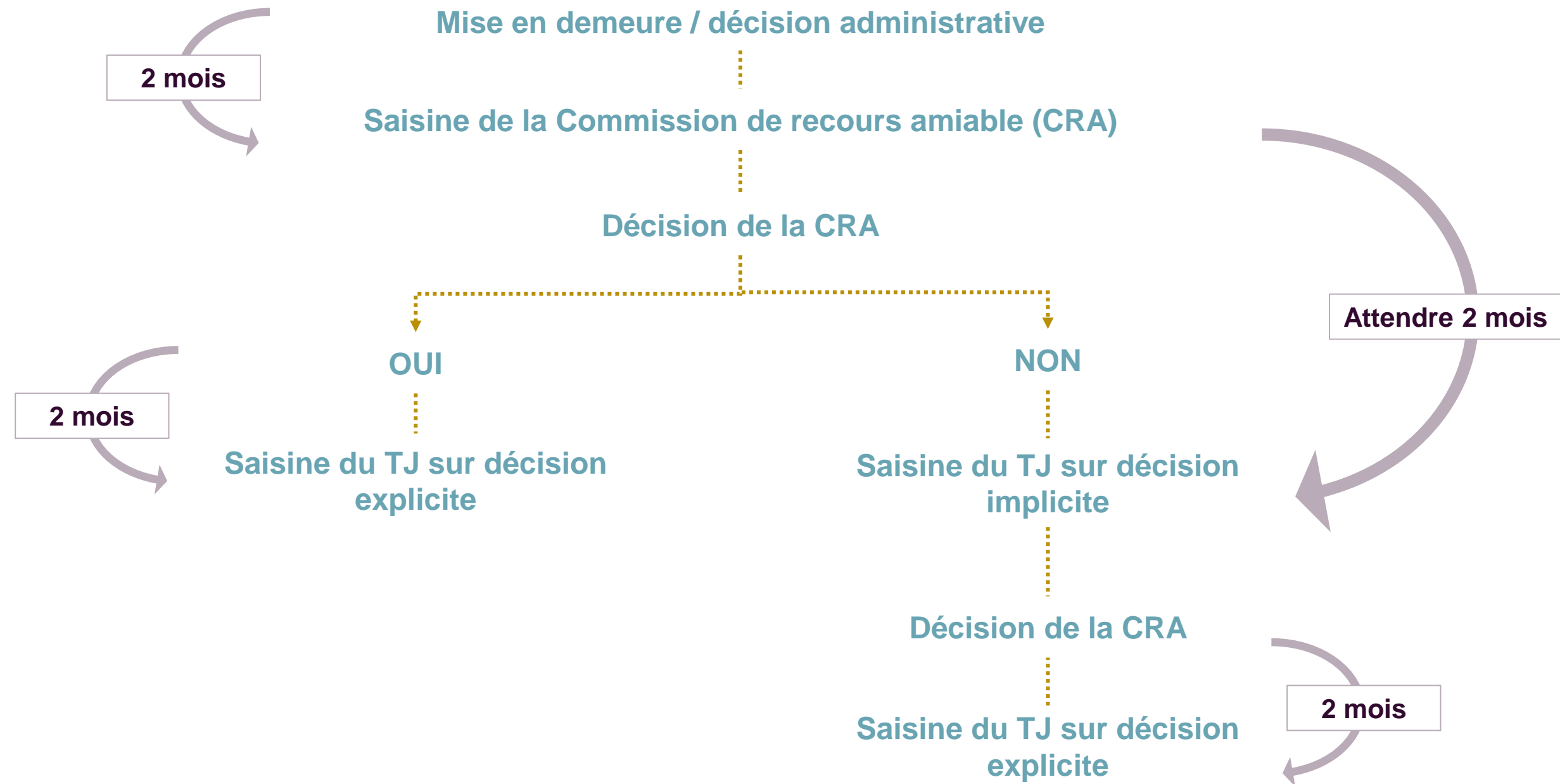
Opposition à contrainte



La contrainte est **un acte de recouvrement** permettant à l'Urssaf de forcer l'employeur qui n'a pas régularisé sa situation dans les 30 jours suivant la réception de la mise en demeure.

Source : article R.133-3 du CSS

Contestation de la mise en demeure / décision administrative



II. Frais professionnels

Notion de frais professionnel / frais d'entreprise

Frais d'entreprise

Fondement juridique : circulaire du 7 janvier 2003

Définition : remboursement par l'employeur des dépenses engagées par le salarié ou de la mise à disposition de ce dernier des biens ou services à condition que ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise. Ces frais doivent remplir simultanément trois critères :

- caractère exceptionnel de la dépense ;
- dépense réalisée dans l'intérêt de l'entreprise ;
- frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travail salarié ou assimilé.



Notion qui a été supprimée par le BOSS

Frais professionnels



Fondement juridique : arrêté du 20 décembre 2002 (art. 1^{er})

Définition : charges de caractère spécial **inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié** ou assimilé que celui-ci supporte **au titre de l'accomplissement de ses missions**.

Modalités d'indemnisation

Remboursement des dépenses réelles ou prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du salarié



Remboursement sur la base de leur valeur réelle, sur présentation de justificatifs

Versement d'allocations ou d'indemnités forfaitaires



Conditions :

- les dépenses doivent revêtir un caractère professionnel (justifier des circonstances de fait à l'origine des frais engagés) ;
- utilisation conformément à leur objet.

Modalités d'indemnisation et typologie de frais professionnels

Modalités d'indemnisation

Deux modalités d'indemnisation des charges au titre des frais professionnels sont possibles :

- ❖ Le remboursement des dépenses réellement engagées par le salarié
- ❖ Le remboursement sur une base d'allocation forfaitaire : déduction des montants dans une certaine limite, sous réserve de l'utilisation effective de ces allocations forfaitaires conformément à leur objet.

(Article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002)

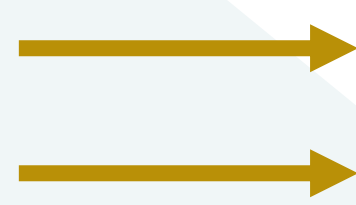
Typologie principale de frais professionnels

- Frais liés aux dépenses de nourriture
- Frais d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles
- Frais liés au grand déplacement
- Frais liés au télétravail
- Frais liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Frais liés à la mobilité professionnelle



Indemnités de petit déplacement

Deux indemnités de petit déplacement



- 1 INDEMNITE DE PETIT DEPLACEMENT AVEC REPAS AU RESTAURANT
- 2 INDEMNITE DE PETIT DEPLACEMENT SANS REPAS AU RESTAURANT

Déplacement professionnel



Impossibilité de regagner son domicile ou son lieu habituel de travail



1

Salarié contraint de prendre son repas au restaurant en raison des circonstances de faits ou d'un usage de la profession



Présomption d'utilisation conforme à son objet dans la limite de **20,70 €** en 2024

2

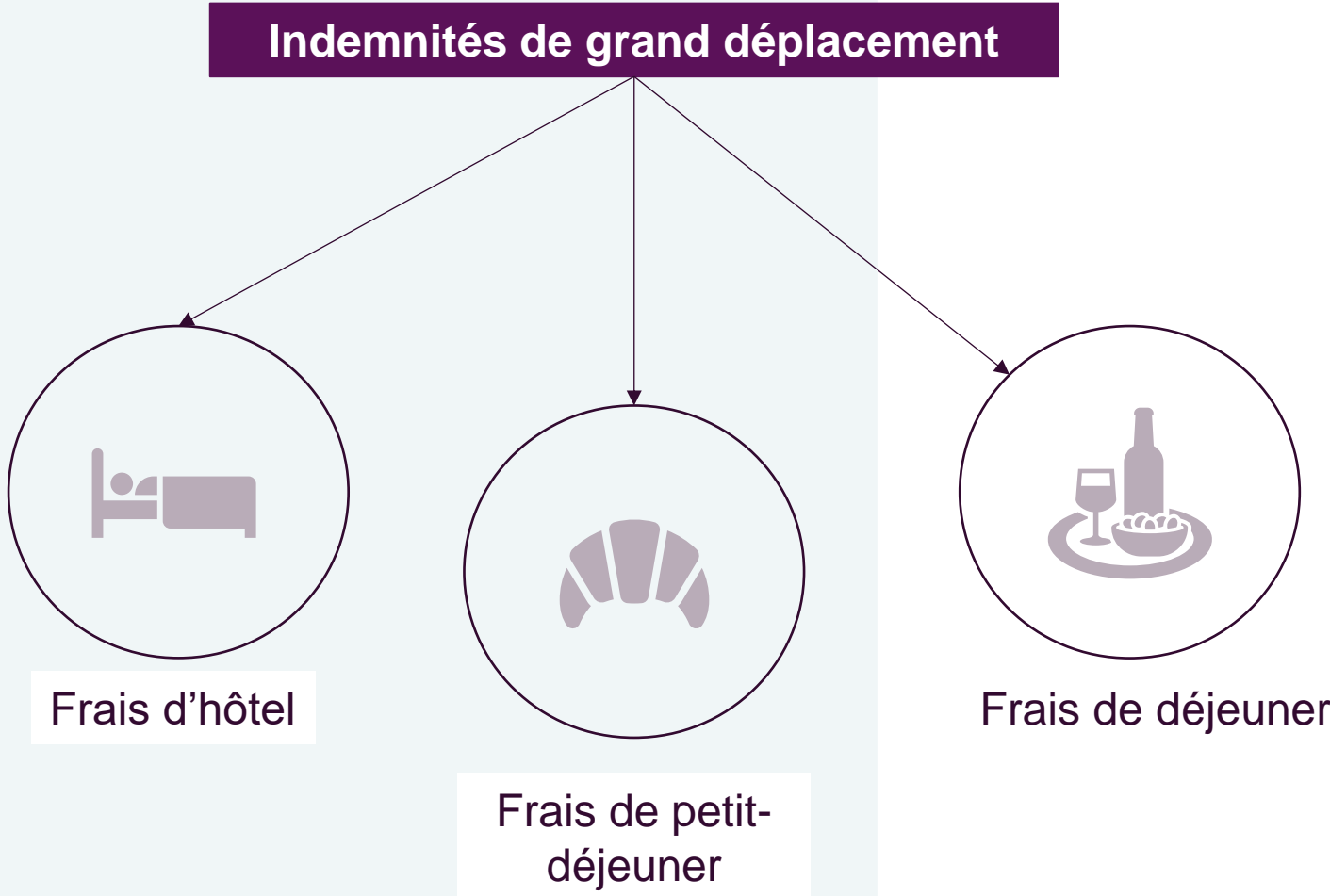
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant



Présomption d'utilisation conforme à son objet dans la limite de **10,10 €** en 2024



Indemnités de grand déplacement



Indemnités de grand déplacement (en métropole)

Régime social :

Les conditions de déplacement professionnel et d'impossibilité de regagner son lieu de résidence habituelle sont remplies

Présomption d'utilisation conforme des dépenses à leur objet dans la limite de :

pour les repas

20,70€ / repas
(les 3 premiers mois)

pour le logement et petit déjeuner

Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val de marne
74,30 €
(les 3 premiers mois)

Autres départements
55,10 €
(les 3 premiers mois)

L'exonération de cotisations sociales est limitée aux déplacements dont la durée, continue ou discontinue dans un même lieu, **n'est pas supérieure à trois mois de date à date.**



Apport du BOSS :

La doctrine administrative y précise le type de justificatifs à fournir lorsque les allocations forfaitaires dépassent les limites afin de justifier de la réalité des dépenses engagées :

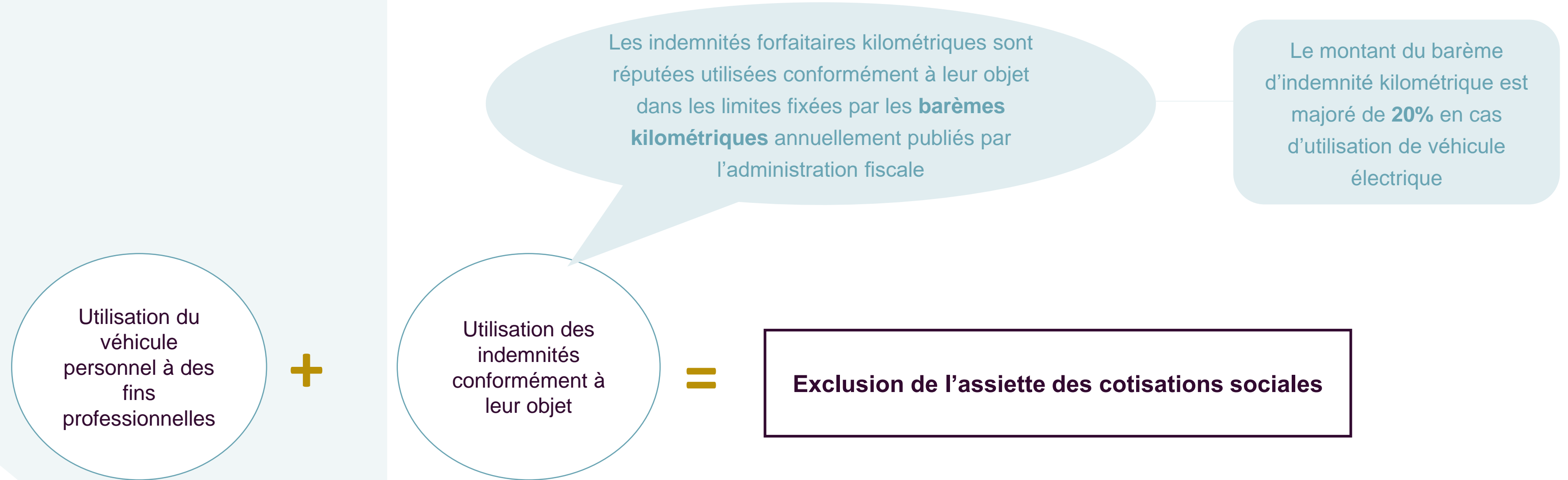
- Certificat de domicile ou tout document en tenant lieu ;
- Quittance de loyer, d'électricité, de la compagnie des eaux ;
- Pièces d'identité de quelque nature que ce soit.



Au-delà de ces limites, la société devra démontrer que les sommes versées ont été utilisées conformément à leur objet sauf à établir des circonstances de fait contraignant le salarié à dormir à l'hôtel. A défaut, les sommes versées seront réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. En pratique, par tolérance, l'Urssaf ne redresse que la fraction supérieure à ces limites.



Indemnités kilométriques



III. Avantages en nature

Les avantages en nature

Notion d'avantage en nature

Définition

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service, **permettant au salarié de faire l'économie de frais** qu'il aurait dû normalement supporter.

Les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, **doit être intégré à l'assiette des cotisations et contributions sociales**.

Les avantages en nature ne sont pris en compte dans l'assiette des cotisations et contributions sociales que lorsqu'ils sont perçus à l'occasion de l'activité du salarié. Il est indifférent que l'avantage en nature soit octroyé par l'intermédiaire d'un tiers dès lors que cet octroi est opéré en considération de l'appartenance du salarié à l'entreprise concernée.

Modalités d'évaluation

2 possibilités



Evaluation au forfait



Evaluation en fonction de sa valeur au réel

Fondement juridique :
Arrêté du
10 décembre 2002

Exemples

Avantage en nature
véhicule

Mise à disposition
d'un logement

Mise à disposition
d'outils des NTIC

Réductions sur les
produits de
l'entreprise

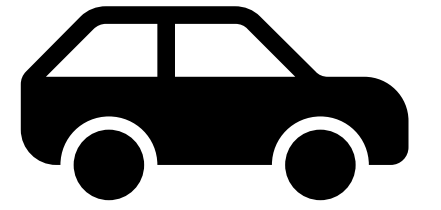
Cadeaux accordés
aux salariés

Prise en charge des
cotisations
salariales

Avantage en nature
nourriture



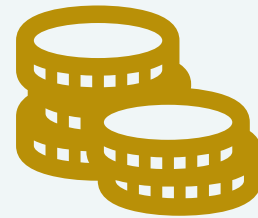
Avantage en nature « véhicule » – Redressements récurrents



Preuve de l'absence de prise en charge par l'employeur des frais de carburant personnels

Erreur dans l'évaluation de l'avantage en nature (absence de prise en compte des frais d'entretien, frais d'assurance...)

Preuve de l'interdiction de l'utilisation personnelle du véhicule



Réintégration dans l'assiette des charges sociales du delta entre l'avantage qui aurait dû être soumis à charges sociales et celui qui l'a été par la société



Preuve de l'absence de pris en charge des frais de carburant personnels :

- Encadrement de l'utilisation de la carte essence : obligation de faire le plein la veille au soir du repos hebdomadaire et de le refaire à sa charge le lendemain matin du repos (simple blocage de la carte durant le week-end n'est pas suffisant)
- Démontrer que le nombre total de litres de carburant payé par l'entreprise correspond au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel multiplié par la consommation moyenne du véhicule : possible utilisation de carnets de bords, de visite ou de rendez-vous.

Absence d'utilisation personnelle du véhicule : mentionner cette interdiction dans un document écrit de l'entreprise (règlement intérieur, charte, courriers d'information aux salariés...)

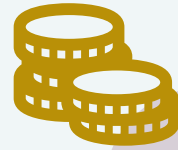
IV. Protection sociale complémentaire

Protection sociale complémentaire – Principes



Dispositifs concernés :

- ✓ Frais de santé (obligatoire pour tous les salariés)
- ✓ Prévoyance « incapacité, invalidité, décès » (obligatoire pour les cadres)
- ✓ Retraite supplémentaire (purement facultatif)



Régime social et fiscal de faveur sur le financement patronal des régimes (avec limites) :

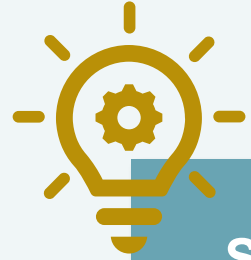
- ✓ Exonération de cotisations de sécurité sociale ;
- ✓ CSG / CRDS pour le salarié ;
- ✓ Forfait social de 8 % pour l'employeur (exonération si moins de 11 salariés) ;
- ✓ Déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu



Principales conditions d'exonération Urssaf :

- ✓ **Formalisation** : décision unilatérale de l'employeur / accord collectif / accord référendaire
- ✓ **Caractère collectif** : ensemble du personnel ou certaines catégories objectives (notamment cadres / non-cadres)
- ✓ **Caractère obligatoire** : adhésion des salariés obligatoires, sauf cas de dispense

Protection sociale complémentaire – Nouveautés et risques



Suspension du contrat de travail :

- ✓ **Principe** : en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, obligation de maintenir le bénéfice du régime
- ✓ **Période Covid** : évolution de la doctrine administrative avec nécessité de modifier les clauses des DUE / accords (intégration des cas d'activité partielle notamment)
- ✓ **Période de mise en conformité** :
 - **DUE** : tolérance jusqu'au **31/12/2022** => depuis le 01/01/2023, les DUE doivent être mises en conformité : à défaut, risque de redressement ;
 - **Accord** : tolérance jusqu'au **31/12/2024** => à compter du 01/01/2025, les accords doivent être mis en conformité : à défaut, risque de redressement.



Caractère collectif :

- ✓ **Fusion AGIRC-ARRCO en 2019** : disparition des notions de cadres et non-cadres au sens de l'AGIRC (article 4 / 4bis / 36)
- ✓ **ANI de 2017 et décret de 2021** : création de nouvelles catégories de cadres / non-cadres (article 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017)
- ✓ **A compter du 1^{er} janvier 2025** : interdiction d'utiliser les anciennes notions et obligation de mise en conformité avec les nouvelles références.
A défaut, **risque Urssaf.**

V. Allégements de cotisations patronales

Réduction générale de cotisations patronales : définition et champ d'application



Réduction générale (ex-réduction « Fillon ») = **réduction dégressive des cotisations patronales** de sécurité sociale, dont le montant varie selon le niveau de rémunération des salariés y ouvrant droit plus le salaire est proche du SMIC, plus la réduction est importante



Salariés concernés : **tous les salariés** percevant une **rémunération inférieure à 1,6 SMIC**, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, sous CDD ou CDI

Coefficient de réduction

Coefficient de réduction

=

T / 0,6

x

[1,6 x (SMIC annuel / rémunération annuelle brute) – 1]

Réduction des cotisations « maladie » et « allocations familiales »

Bandeau « Maladie »

Salariés percevant une rémunération inférieure à **2,5 SMIC** : réduction du taux de la cotisation « maladie » de 6 points, soit **7 %** au lieu de 13 %

Bandeau « Famille »

Salariés percevant une rémunération inférieure à **3,5 SMIC** : réduction du taux de la cotisation « allocations familiales » de 1,8 point, soit **3,45 %** au lieu de 5,25 %

PLFSS pour 2025

Texte adopté en Commission mixte paritaire le 27/11 et renvoyé à l'Assemblée nationale avec utilisation de l'article 49.3

Réduction générale

Mesures applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2024 :

- Prise en compte dans le calcul des PPV versées à compter du 10 octobre 2024
- Prise en compte du niveau du SMIC fixé au 1^{er} janvier 2024, sans tenir compte de la revalorisation de 2 % du 1^{er} novembre 2024

Mesure applicable en 2026 : fixation à 3 SMIC du point de sortie du dispositif (au lieu de 1,6 aujourd'hui)

Bandeau « Maladie »

Mesure applicable en 2025 : fixation à 2,25 SMIC du point de sortie du dispositif (au lieu de 2,5 aujourd'hui)

Mesure applicable en 2026 : suppression du dispositif

Bandeau « Famille »

Mesure applicable en 2025 : fixation à 3,3 SMIC du point de sortie du dispositif (au lieu de 3,5 aujourd'hui)

Mesure applicable en 2026 : suppression du dispositif

contact

Factorhy Avocats

 61 rue de Bercy 75012 Paris

 [+33 1 78 90 41 04](tel:+33178904104)

 info@factorhy.com

 factorhy.com

Maxime LOIZEL

 +33 (0)6 02 05 25 87

 m.loizel@factorhy.com