

Résultats des contrôles déposés en 2009 concernant les PME de 10 à 49 salariés

23 septembre 2010



Quelques chiffres :

- ***849 actions de contrôles concernant les PME***
- ***soit 18 267 salariés contrôlés (effectif de la dernière année contrôlée)***
- ***Soit 231 millions de cotisations liquidées***



Le montant des régularisations notifiées au titre des cotisations et contributions de Sécurité Sociale :

- 3.8 millions d'euros



Principaux motifs de redressements :

- 12% des montants des redressements notifiés portent sur les réductions Fillon***
- 10 % sur l'assiette CSG CRDS***
- 7% sur le versement transport***



Principales régularisations créditrices :

- ***Plus de 50% des montants de régularisations créditrices portent sur le calcul des réductions Fillon***
- ***24% portent sur les régularisations du taux versement transport.***



Les redressements les plus fréquents :

- **Assiette de la CSG CRDS soit 15% du nombre de motifs de redressement notifiés**
- **Réduction Fillon soit 13%**
- **Avantage en nature soit 7%**



Les régularisations créditrices les plus fréquentes :

- **Réductions Fillon soit 48% du nombre de régularisations créditrices notifiées**
- **Fnal supplémentaire à 0.40% soit 13%**

LE PLAN DE CONTRÔLE 2010



***Composé d'une multitude
de plans en fonction de
l'analyse risque***



LE PLAN DES TRES GRANDES ENTREPRISES ET GRANDES ENTREPRISES :

Plan préparé, validé et réalisé dans un cadre régional :

Critères de risque retenus :

- **ancienneté de la précédente vérification**
- **montant des redressements opérés au cours de la dernière vérification**
- **taux de redressement de la précédente vérification**
- **nature de l'activité**
- **effectif**



LE PLAN DES PME :

Concerne les entreprises dont l'effectif est compris entre 9 et 250 salariés.

Méthode économétrique : permet déterminer les critères de risques les plus efficaces pour maximiser la probabilité de redressement et le taux de redressement.



LE PLAN DES TPE : Contrôles sur pièces

Concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 4 salariés.

Décret du 11 avril 2007 relatif aux droits des cotisants

Article R. 243-59-3 du Code de la Sécurité sociale

ASSUJETTISSEMENT PROGRESSIF AU VERSEMENT TRANSPORT



*Embauche du 10^{ème} salarié à
temps plein ou partiel*

CONDITIONS D'APPLICATION DU DISPOSITIF

- ***L'effectif atteint ou dépasse 10 salariés, pour la 1^{ère} fois, dans une zone où a été institué le VT***
- ***En raison de l'accroissement de l'effectif***
- ***En cas d'absorption ou de reprise d'une entreprise ayant employé plus de 10 salariés au cours des 3 années précédentes (à compter du 6.08.2008)***



DANS QUEL CADRE TERRITORIAL APPRECIER L'EFFECTIF ?

- ***L'effectif s'apprécie dans le cadre du périmètre de chaque zone de transport***
- ***Une entreprise peut ainsi bénéficier de l'assujettissement progressif dans différentes zones de transport , de manière concomitante ou non.***



APPLICATION DANS LE TEMPS DU DISPOSITIF

- ***Dispense totale de la contribution pendant trois ans***

- ***Abattement dégressif durant les trois années suivantes, de date à date, soit***
 - ***75% au titre de la 4^{ème} année***
 - ***50% au titre de la 5^{ème} année***
 - ***25% au titre de la 6^{ème} année***



*Décret n° 2009-776 du
23.06.2009*

*L'effectif des salariés
calculé au 31
décembre est égal
à la moyenne des
effectifs
déterminés chaque
mois de l'année
civile.*

*Pour la détermination
des effectifs du
mois il est tenu
compte des
salariés dont le
lieu de travail est
situé dans le
périmètre de l'une
des zones où est
institué le VT*

- ***Les décrets du 23 juin 2009 n'ont pas remis en cause l'assujettissement progressif au VT***
- ***Les nouvelles modalités de calcul des effectifs sont entrées en vigueur le 25 juin 2009***
- ***Pour les entreprises créées ou implantées avant le 25 juin 2009 les nouvelles modalités s'appliquent pour déterminer l'assujettissement au VT au titre de 2010***



SALARIES ITINERANTS AU REGARD DU VERSEMENT TRANSPORT



CRITERES D'ASSUJETTISSEMENT DE L'ENTREPRISE AU VT

- ***Emploi de salariés dans une commune où est instauré le VT***
- ***Le lieu effectif de travail des salariés va déterminer***
 - *Si le salarié doit être compris dans l'effectif*
 - *Si sa rémunération doit entrer dans l'assiette de la contribution*
- ***Les salariés exerçant leur activité en dehors du périmètre de l'AOT ne sont pas pris en compte dans l'effectif***



Salariés itinérants :
dépanneurs,
chauffeurs-livreurs,
représentants
exclusifs,
commerciaux ...

Cass.soc. 25.04.2007 UR de
Paris c/ société
BUFFALO GRILL

Les salariés itinérants

- ***leur lieu de travail ne peut être déterminé précisément***
- ***Se référer au lieu où ils exercent leur activité en totalité ou durant la majeure partie de leur temps de travail***
- ***S'il est démontré que les intéressés exercent leur activité durant la majeure partie de leur temps sur plusieurs zones de VT***
 - ***ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif***
 - ***leurs rémunérations ne sont pas intégrées dans l'assiette***
- ***L'employeur doit être en mesure de justifier du lieu d'activité des salariés itinérants***

CONTRIBUTIONS PATRONALES AU FINANCEMENT D'UN REGIME DE PREVOYANCE VERSEES DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE PORTABILITE DES DROITS DES ANCIENS SALARIES

Avenant n°3 du 18.05.2009 à l'ANI du 11.01.2008



*Quel que soit le motif de
rupture, sauf faute
lourde*

CDD ou CDI

Salaries bénéficiaires

- ***salariés dont le contrat de travail est rompu***
- ***Pris en charge par l'assurance chômage***
- ***Dont les droits à couverture complémentaire santé ont été ouverts chez le dernier employeur***
- ***Qui ont travaillé au moins un mois entier chez le dernier employeur***
- ***Possibilité pour le salarié de renoncer à ce droit dans un délai de 10 jours suivant la cessation du contrat de travail, par écrit***



*Si financement conjoint:
conditions et
proportions
identiques à celles en
vigueur pour les
salariés de
l'entreprise*

*Maintien des garanties dans
les mêmes conditions
que lorsque le
bénéficiaire était en
activité*

*Maintien des garanties pour
pendant la période de
chômage et pour la
durée du dernier
contrat de travail dans
la limite de 9 mois*

Financement du maintien des garanties

- ***Soit conjointement par l'employeur et l'ancien salarié***
- ***Soit par un système de mutualisation***

Régime social des contributions

- ***Exclusion de l'assiette des cotisations dans les limites de 6% du plafond annuel de la SS et de 1.5% de la rémunération soumise à cotisations***
- ***Soumises à CSG (7.50%) et CRDS (0.50%) après abattement de 3%***
- ***Soumises à la taxe de 8%***



*Arrêté d'extension du
7.10.2009 de
l'avenant n°3 du
18.05.2009 à l'ANI*

Entrée en vigueur

- ***15 octobre 2009 pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008***
- ***1er juillet 2009 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (MEDEF, CGPME, UPA).***

FORFAIT SOCIAL



Champ d'application du forfait social

*Contribution instaurée sur
des formes
particulières de
rémunération*

*L'assiette des cotisations
est celle définie à
l'article L.242-1 du
CSS*

***Principe : Assujettissement des rémunérations
ou gains répondant au double critère***

- ***D'exclusion de l'assiette des cotisations de
sécurité sociale***
- ***D'assujettissement à la CSG***



Champ d'application du forfait social

Les abondements de l'employeur à un PERCO sont soumis en totalité au forfait social y compris la part soumise par ailleurs à la contribution spécifique de 8.2%

Entrent dans le champ du forfait social

- *L'intéressement et la participation*
- *Les abondements aux PEE, PEI, PERCO*
- *Les contributions patronales au financement des prestations de retraite supplémentaire*
- *les rémunérations perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance de sociétés anonymes et des SELAFA*
- *Les sommes versées aux sportifs professionnels au titre de la commercialisation de l'image collective*



Champ d'application du forfait social

Au 1.01.2009

- *Indemnités de licenciement*
- *Indemnités versées dans le cadre d'un PSE (licenciement ou départ volontaire)*
- *Indemnité de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC*
- *Indemnités de rupture conventionnelle*
- *Indemnités de mise à la retraite*
- *Indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux, des dirigeants et autres personnes visées à l'article 80 ter du CGI*

Exceptions : éléments de rémunération légalement exclus du champ d'application du forfait social

- **Les stocks options et les actions gratuites**
- **Les contributions patronales au financement des prestations de prévoyance complémentaire exclues de l'assiette dans certaines limites**
- **La fraction des indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG**



Champ d'application du forfait social

Exceptions : autres éléments de rémunération légalement exclus du champ d'application du forfait social

- ***Les dommages et intérêts versés par l'employeur sur décision des tribunaux en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier***
- ***L'avantage résultant de la contribution patronale à l'acquisition de chèques vacances***



Entrée en vigueur de la contribution :

Rémunérations versées à/c du 1^{er} janvier 2009

Taux: 2% à/c du 1.01.02009
4% à/c du 1.01.2010

**Déclaration du forfait social aux mêmes dates
que la CSG portant sur les mêmes éléments**

OFFRES DE SERVICES EN TERMES D'EXPERTISE JURIDIQUE



Le rescrit social



La procédure de rescrit social instaurée par l'ordonnance du 6 juin 2005 permet à l'employeur ou au futur employeur

- d'interroger l'organisme de recouvrement sur l'application à son cas de certaines dispositions de la législation sociale,**
- et de se prévaloir ultérieurement de cette position pour faire échec à des redressements fondés sur une appréciation différente pour la période en question.**



Initialement, limité à trois domaines

- **exonérations de cotisations spécifiques à une zone géographique,**
- **contributions des employeurs en cas de mise en place de régime de retraite supplémentaire ou de régime de prévoyance,**
- **avantages en nature, frais professionnels,**

le champ du rescrit a été étendu,

à effet du 1er janvier 2009, par la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie,

- **aux autres dispositifs d'allègements de cotisations sociales**
- **et aux dispositifs dérogeant à l'universalité de l'assiette des cotisations.**



La demande de rescrit doit

- porter sur l'une des réglementations visées par le rescrit,**
- permettre à l'Urssaf de se prononcer en toute connaissance de cause, notamment par une description de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'un exposé détaillé des circonstances de fait,**
- décrire une situation de fait correspondant à la réalité.**



La demande doit être effectuée par écrit et doit être envoyée en recommandé avec accusé réception et doit comporter

- **Nom et adresse de l'employeur**
- **N°Urssaf et SIRET,**
- **Secteur d'activité,**
- **Nombre d'établissement(s) et adresse.**

Cette demande doit être accompagnée d'informations complémentaires, dont la nature varie selon la législation concernée.

Pour vous aider à formuler votre demande, l'Urssaf met à votre disposition des fiches d'éléments complémentaires sur www.urssaf.fr



ATTENTION

Lorsqu'un contrôle est en cours, il ne sera pas donné suite à la demande de rescrit, il appartiendra alors à l'inspecteur d'assurer la mission de conseils.



Dans un délai de 30 jours, des pièces ou informations complémentaires peuvent vous être demandées.

Passé ce délai, la demande est réputée complète.



L'Urssaf dispose d'un délai de 3 mois pour notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé réception.

Cette décision conserve sa validité dès lors que la législation applicable n'a pas évolué et que les pratiques et les circonstances de fait n'ont pas changées.

Une modification de la décision ne sera opposable que pour l'avenir.



Voies de recours :

- ***Possibilité de contester une décision initiale en saisissant la commission de recours amiable dans un délai de 2 mois à compter de sa réception.***