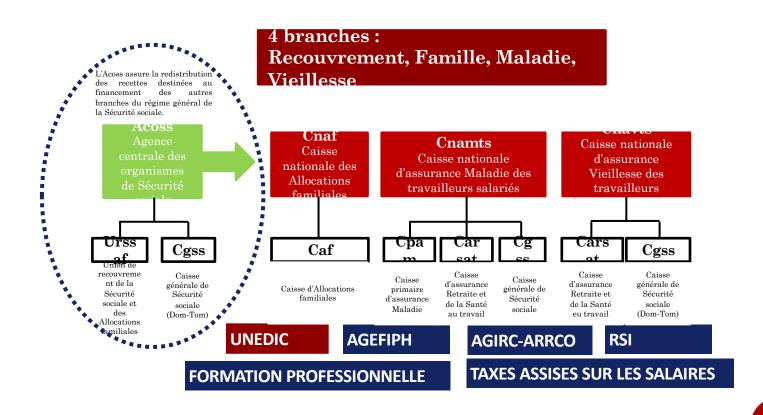


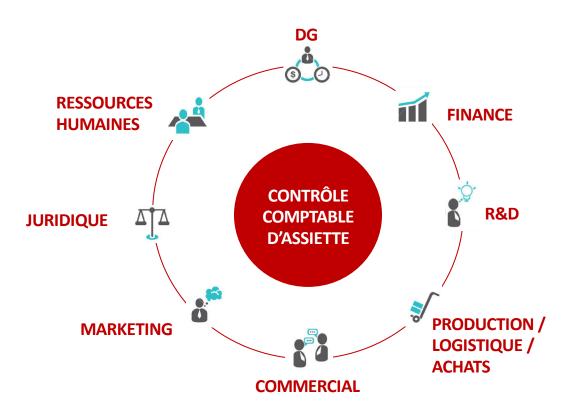
RISQUES URSSAF LIES AU CSE

ANTICIPER ET EVITER

PRÉSENTATION DES MISSIONS DE L'URSSAF



PRÉSENTATION DU CONTRÔLE URSSAF

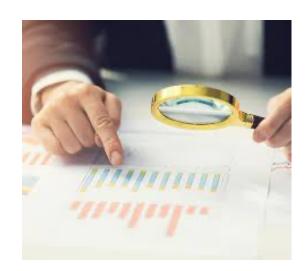


LE CONTRÔLE URSSAF CONCERNE TOUS LES SERVICES ET NOTAMMENT LE COMITE SOCIAL ECONOMIQUE

2 TYPES DE CONTROLES

- o Contrôle sur Pièces
- Contrôle sur place

Les contrôles ont rapporté 1,5 Mds €



QUELS DOCUMENTS?

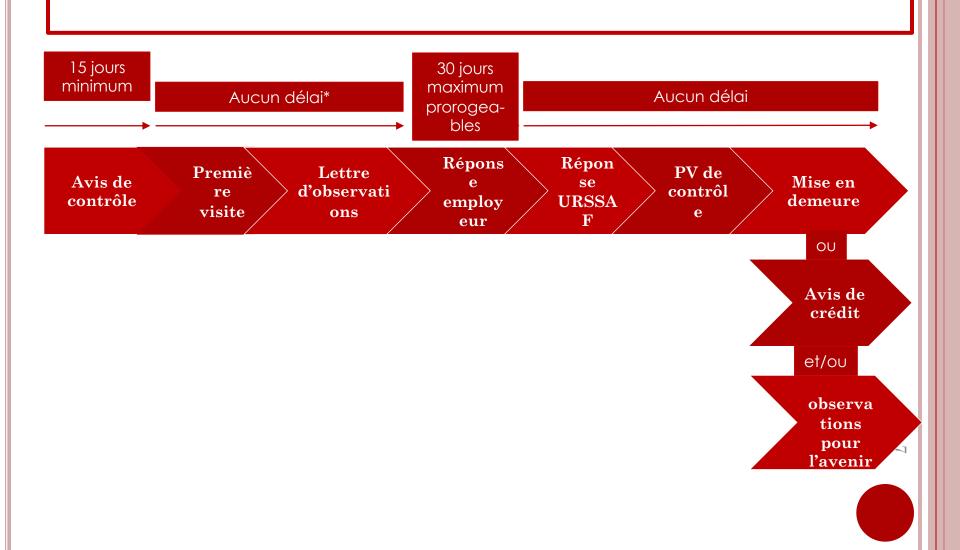
- L'employeur est tenu de présenter tous les documents demandes par L'Urssaf et de leur laisser l'acces à tout support, en particulier les supports informatiques. Ainsi, l'employeur peut être amené à présenter, à la demande de l'inspecteur:
- l'ensemble des pièces comptables comme les bilans, les factures telles que les factures de sous-traitance ...;
- les documents sociaux c'est-à-dire tous les documents liés à l'administration du personnel : les bulletins de salaires, les contrats de travail, mais aussi les accords négociés relatifs à la participation ou l'intéressement ou encore à la réduction du temps de travail, les conventions et accords de salaires...;
- le bordereau nominatif des sommes versées au personnel par le CE;
- les actes juridiques constitués par les statuts de la société, les PV d'assemblée, les éventuellement jugements de Conseil de prud'hommes ;
- Tout autre document en rapport avec le contrôle

OT

QUELLE PÉRIODE

- Le contrôle peut porter sur les déclarations des 3 années précédentes plus l'année en cours.
- L'inspecteur indique quelle période il va controler
- Les documents de fin de contrôle indiqueront la période contrôlée qui ne pourra pas être contrôlée une seconde fois

LE DEROULEMENT DU CONTRÔLE



REDRESSEMENTS

- 1.500 Inspecteurs / 75.000 entreprises contrôlées
- Taux de redressement moyen = 67% ...
- o ... mais 97% dans Entreprises >300 salariés,
- Redressement = 1,7 milliard / 2018 (1/3 travail dissimulé)
- Comité Entreprise = 2% des motifs de redressement

LA CHARTRE DU COTISANT CONTROLE

- La Chartre doit être mentionnée dans l'avis de passage
- La Chartre informe le cotisant sur le déroulé du contrôle et sur ces droits
- Les dispositions de la Chartre sont opposables à l'Urssaf

LES DROITS DU COTISANT

L'Urssaf doit expliquer sur la lettre d'observations

- Objet du redressement
- Mode de calcul des cotisations et contributions sociales
- Documents consultés
- Période controlée et date de fin de contrôle
- Montant du redressement et des pénalités

Nota: Absence = Nullité du controle et du redressement

LES DROITS DU COTISANT

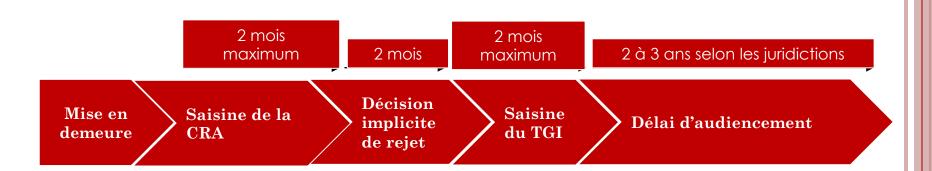
Le cotisant a 30 jours prorogeables pour répondre à la lettre d'observations

- Il peut adresser des nouveaux documents
- o Il peut contester la forme du contrôle
- Il peut contester le fond
- Il peut contester les calculs
- Il peut négocier une réduction totale ou partielle du redressement, des pénalités
- Il peut négocier des délais de paiement via un échéancier
- L'organisme devra faire une réponse motivée aux remarques et demandes du cotisant



COMMISSION DE RECOURS À L'AMIABLE

La contestation du contrôle :



LES DROITS DU COTISANT

A l'issue des 30 jours (ou 60 sur demande), l'Urssaf adresse au cotisant une mise en demeure plus détaillée

- o Cause, nature et montant du redressement
- Période à laquelle se rapporte le redressement
- o Date de la lettre de motivation
- Date des différents courriers échangés avec l'organisme

Nota: Absence = Nullité du contrôle et du redressement ?



NE GOCIATION ET REMISE GRACIEUSE

Le cotisant pourra demander la remise gracieuse des majorations de retard

- Majoration de retard = 5% + 0,4% par mois Juridiquement le cotisant n'a pas à démontrer sa bonne foi pour solliciter et obtenir une remise gracieuse
- Aucune remise gracieuse en cas de travail dissimulé
- o Négociation du montant du redressement
- o Il est désormais prévu par la loi

14

UN CONSEIL DE BASE

- Ne jamais donner des informations qui ne vous ont pas été demandées. Se limiter à répondre aux questions
- Ne jamais donner des documents qui ne vous ont pas été demandés

MISE EN CONFORMITE

Ne faites pas 2 fois les mêmes erreurs

- Lors d'un controle l'inspecteur commencera pas valider si vous avez mis en œuvre ce qui vous a été signalé lors du précédent controle
- Pénalité pour récidive = 10% supplémentaires

PRESTATAIRES / SOUS-TRAITANTS

Attention aux requalifications des honoraires en salaire pour les prestataires non déclarés.

- Le devoir de vigilance vous oblige à demander régulièrement à vos sous-traitants et fournisseurs leurs attestations de vigilence (obligatoire tous les 6 mois pour les contrats supérieurs à 5.000 euros).
- A défaut de cette démarche, l'URSSAF pourra, si un de vos sous-traitant est défaillant, vous réclamer des cotisations en lieu et place du soustraitant.

RESCRIT SOCIAL

Vous avez un doute Utilisez la procédure du rescrit social

- Dispositif permettant d'obtenir une décision explicite des organismes sur l'application de la réglementation à l'ensemble des questions posées sur la réglementation applicable aux prélèvements contrôlés par les Urssaf.
- Sont concernés tous les points liés aux cotisations recouvrées par les Urssaf (CSS art. L 243-6-3, al. 1)

AVANTAGES EXONÉRÉS PAR L'URSSAF

CADEAUX ET BONS D'ACHAT

Exonération de charges sociales dans certaines conditions pour les bons du CE (pas de l'Employeur)

- Valeur < à 5% du PMSS par année civile
- o Janvier 2020 3.424€ x 5% = 171,2 €
- Ce seuil peut cependant être dépassé à condition de respecter simultanément les 3 conditions suivantes:
- Attribution en lien avec un évenement particulier liste Urssaf
- o Utilisation du bon en rapport avec l'évènement
- Montant < à 5% du PMSS

https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-lescotisations/les- elements-a-prendre-en-compte/le-comitedentreprise/les-prestations-du-comite- dentre/les-prestationsnon-soumises-a-c/lattribution-de-cadeaux-et-de-bo.html



CADEAUX ET BONS D'ACHAT

Liste des évenements acceptés par l'Urssaf:

- Naissance, l'adoption,
- Mariage, le pacs,
- · Départ à la retraite,
- Sainte-Catherine (célib. 25 ans), la Saint-Nicolas (30 ans),
- Rentrée scolaire (parents ayant enfants scolarisés <26 ans)
- Noël (salariés et enfants max 16 ans révolus dans l'année),
- · Fête des mères, des pères (parents uniquement)



CADEAUX ET BONS D'ACHAT

ATTENTION:

- o Bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement
- Bon d'achat doit indiquer nature du bien ou rayon
- En distribuant en Octobre des bons pour la rentrée scolaire, ou en janvier pour Noël, vous n'êtes plus en rapport avec l'evenement et vous pourrez être redressés
- o Interdit également de donner à noel un cadeau de 100€ et

un bon d'achat de 150€

• Modulation possible selon l'age de l'enfant (Noel, rentree

scolaire)

SERVICES À LA PERSONNE ET GARDE D'ENFANT

- Exonération des cotisations de Sécurité Sociales et CSG/CRDS dans la limite du plafond et du coût réellement payé
- o Plafond max 1.830€/2016 ou le double si les 2 parents travaillent dans l'entreprise. Plafond = Participation Employeur directe ou indirecte + participation CE
- o CESU ou aide financière directe
- Aide peut être réservée à certains salariés selon des critères librement définis par l'entreprise où le comité d'entreprise sans que cela soulève un problème de discrimination. Possibilité d'utiliser des critères comme CDI/CDD ou de performance
- L'employeur doit reporter les montants sur la DADS
- Montant à déclarer par le bénéficiaire mais non imposable



SERVICES À LA PERSONNE ET GARDE D'ENFANT

- o Aide à personne agée ou handicapée
- o Ménage, repassage, jardinage, bricolage
- Préparation ou livraison des repas si offre plus globale d'assistance Soutien scolaire à la maison
- Assistance informatique à domicile
- Promenade d'animaux de compagnie ;-)!!
- Garde d'enfant à domicile (* sauf handicap)
- Crèche, jardins d'enfants, halte garderie (*)
- Centre aéré du mercredi (*)
 (*) Jusqu'à 6 ans





CHEQUES CULTURE

Exonération totale de charges sociales dans certaines conditions pour CE et Employeur lorsque absence de CE

- Chèques-lire, chèques-disque, chèques-culture, réductions tarifaires pour les spectaclesou financement direct
- Le chèque doit être d'une enseigne qui ne commercialise que des biens ou prestations culturels ou mieux une mention restrictive qui n'autorise que l'achat de biens ou prestations culturelles

FINANCEMENT CULTURE

Exonération de charges sociales dans certaines conditions uniquement pour le CE

- o places de spectacles : théatres, théatres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques,
- o concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques,
- o places de cinéma,
- o billets d'accès aux musées, monuments historiques,
- o livres et bandes dessinées,
- o supports musicaux ou vidéo: CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.
- Exonération culture via internet (CE et employeur absence CE)
- o Téléchargement ou abonnement musical en ligne
- Livre

AUTRES EXONÉRATIONS

Exonération des charges sociales dans certaines conditions pour CE et Employeur lorsque absence de CE

- o sport (réductions tarifaires pour la pratique sportive),
- o loisir (participation aux vacances, réductions sur les
- o voyages, attribution de chèques-vacances),
- o secours (sommes versées en raison de l'état de difficultés des bénéficiaires),
- financement de la retraite complémentaire, de la prévoyance complémentaire (attention conditions et limite)

VACANCES

Exonération des charges sociales dans certaines conditions pour CE et Employeur lorsque absence de CE

- Famille ou enfants, célibataires
- Si financement direct : limité aux justificatifs. Pas d'obligation de modulation en fonction des ressources.
- o contrat de location de vacances, billets d'avion, de train, reçus de péage, factures d'hôtel

Pas de frais Km ou d'allocations forfaitaires

200

VOYAGES

- Les réductions tarifaires accordées par le CE à l'occasion de voyages touristiques, quelle que soit leur forme sont exonérées de cotisations.
- o Réductions directement supportées par le CE
- o ou remboursement direct au salarié sur présentation du justificatif

CHEQUES VACANCES

- Titre de paiement acquis par les salariés avec une participation financière du CE (ou de l'employeur si <50 salariés)
- Possibilité d'épargne mensuelle
- Si financement direct : limité aux justificatifs. Pas d'obligation de modulation en fonction des ressources.

SPORT

Exonération des charges sociales dans certaines conditions pour CE et Employeur lorsque absence de CE

- Réductions tarifaires
- Remboursement total ou partiel sur justificatifs
- Ce n'est pas l'activité mais le principe de non discrimination qui est regardé par l'Urssaf
- Il est exclusivement permis de moduler les prestations selon des critères sociaux objectifs et prédéterminés (ex : aide aux vacances modulée selon les revenus du ménage)

AIDE EXCEPTIONNELLE À UN SALARIE

- Secours exceptionnel à un salarié : Sur le budget des activités sociales et culturelles
- Par chèque ou virement bancaire

La Cour de Cassation a élaboré une jurisprudence constante qui vise à soumettre à cotisations et contributions sociales les avantages alloués par les comités d'entreprise, à l'exception de ceux ayant le caractère de secours. Par secours, il faut entendre :

« une attribution extraordinaire d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt ».

32

RETRAITE ET PREVOYANCE

- Encadrement très stricte pour bénéficier de l'exonération
- Caractère collectif et obligatoire du régime mis en place par l'Employeur
- Mode de mise en place du système Plafonnement à 5% du PMSS ou du salaire pour la retraite supplémentaire
- Modulation possible de la participation du CE

CARTES DE RÉDUCTION

ATTENTION

o Cartes de réduction

Afin que cet avantage puisse bénéficier des exonérations de cotisations dans les conditions de la tolérance ministérielle, il est nécessaire que les réductions tarifaires se rattachent exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille

COURS DE CUISINE, BRICOLAGE

- La participation du CE au financement de cours de cuisine ou bricolage peut être exonérée de charges sociales dans la mesure où ces cours de constituent une initiation pour amateur.
- La participation à l'achat de matériels de cuisine ou bricolage est par contre soumise à cotisations

PLATEFORME DE RÉDUCTION TARIFAIRE

ATTENTION

• Si l'offre proposée est globale, c'est-à-dire ne permettant pas d'individualiser les prestations par nature, elle ne pourra pas être considérée comme présentant un caractère social et culturel.

L'abonnement sera soumis à cotisations et contributions.

LA CANTINE

ATTENTION

- La cantine
- o L'Urssaf évalue à 4,85€ l'avantage d'un repas fourni au salarié
- Si la participation du salarié est > 50% alors l'avantage n'est pas soumis à cotisation
- Si la participation du salarié est < 50% alors l'avantage est pas soumis à cotisation

TITRES RESTAURANT

- Lorsque le CE se substitue à l'employeur, Exonération des charges si :
- Participation du CE doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre-restaurant
- o Participation < à 5,52 € par titre pour 2019
- La participation conjointe de l'Employeur et du CE s'ajoutent et doivent respecter ces mêmes conditions

ME DAILLES DU TRAVAIL

Montant de l'avantage en espèces et/ou en nature accordées par le CE:

- Exonéré si montant < salaire mensuel (hors prime) du bénéficiaire et sous justificatif (diplôme)
- o et soumis à cotisation pour la fraction supérieure
- Soumis à cotisation si médailles spécifiques à certaines entreprises ou corporations professionnelles

PRETS AUX SALARIÉS

Exonération des cotisations dans certaines conditions

- o Prêts sans intérêt ou à taux préférentiel
- Proposés à l'ensemble des salariés sans discrimination
- La demande de prêt doit être circonstanciée
- Participation ne pas être obligatoire au titre d'une disposition légale ou conventionnelle
- La prise en charge par le CE de tout ou partie des intérêts d'un emprunt contracté par le salarié est soumise à cotisations



SOUMISES A COTISATIONS

Toutes les sommes versées par le CE alors qu'elles devraient être supportées par l'Entreprise

- Les sommes versées aux salariés de manière automatique et non personnalisée
- o les primes de fêtes (fête des mères, des pères, de Noël, Sainte- Catherine, Saint-Nicolas)
- o les primes de vacances versées indistinctement à tous les salariés, avec ou sans justificatifs, sont soumises aux cotisations SS
- o les primes de préretraite, retraite
- Les primes anniversaire de l'entreprise
- Les allocations pour enfant à charge



SOUMIS A COTISATIONS

- Maintien de tout ou partie du salaire versé à l'occasion d'une grève est soumis aux cotisations et contributions sociales.
- Les primes de logement allouées par le CE sont soumises aux cotisations, dans la mesure où elles n'entrent pas dans le cadre des rares exceptions prévues pour les prestations extra-légales instituées avant la création des Caf.
- Financement par l'employeur des chèques vacances dans les entreprises de plus de 50 salariés

PRECISIONS

- C'est l'Employeur qu'incombent les déclarations des ASC soumises à déclarations et à ce titre c'est lui qui est contrôlé et qui est redressé
- Elles doivent figurer sur le bulletin de paye
- L'Employeur se retournera ensuite contre le CE
- Le Secrétaire et le Trésorier ne risquent pas grand-chose sur le plan de leur responsabilité pénale
- L'Employeur ne peut pas infliger de sanction disciplinaire au Trésorier même en cas de négligence



LES BÉNÉFICIAIRES?

- Salariés et leur famille
- Retraités
- o Les stagiaires sont désormais des bénéficiaires
- o Congés maternité, maladie, accident travail
- o Pas les sous-traitants et les intérimaires

MODULATION

Faut-il donner la même chose à tous les salariés?

Il est possible de mettre en place une différence de traitement mais celle-ci:

- Doit être objective et non discriminante Il n'est pas discriminant de décider de critères de présence ou d'ancienneté,
- o Possibilité de moduler en fonction du quotient familial Si

Si le salarié refuse de donner information, on ne peut pas « l'exclure » mais

- o on peut lui refuser l'avantage de la modulation
- La modulation cadre / non-cadre pourrait être contesté (Cass.Soc. 10-14.725 08/06/11)

Discrimination: C.Trav. L1132-1, C.penal 225-1

5

CRITE RES JUGÉS DISCRIMINANTS

- o Cadre / Non Cadre
- Type de contrat (CDD, Temps partiel, stagiaires, ...)
- o Nombre d'heures ou de jours travaillées
- o Métier, l'atteinte de résultats
- o Salaire, Indice, échelon, coefficient

La modulation de la participation CE selon des tranches de salaire est encore acceptée même s'il est considéré plus juste de considérer les ressources du foyer.

46

CRITERES NON DISCRIMINANTS

- Revenus du foyer = Revenu Fiscal de référence
- Composition de la famille
- Présence dans l'effectif de l'entreprise lors de l'évènement (préavis non effectué ok)
- Conditions d'ancienneté encore acceptées (par exemple 3 mois pour un voyage)

BONNES PRATIQUES

- Rédiger un règlement pour les ASC
- Autoriser la billetterie à tous :
 - aux stagiaires, apprentis et aux contrats aidés
- o Chèques cadeaux et chèques vacances:
 - conditions de présence dans l'effectif à la distribution – prorata a l'ancienneté sur l'année
- Voyages:
 - possibilité anciennete de 3 mois et présence /effectif – participation CE modulée/revenus du foyer