

Contrôle Urssaf : comment le prévenir ou le guérir

L'annonce d'un contrôle Urssaf génère de l'appréhension chez les employeurs. Si ceux du secteur social et médico-social disposent d'un atout lié à leur objet social, ils ne sont pas épargnés. La vigilance s'impose donc dans l'application de la législation en matière de Sécurité sociale.

Un contrôle de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiale (Urssaf) peut intervenir à tout moment. En pratique toutefois, pour tenir compte du délai de prescription en vigueur, il n'est pas engagé moins de trois ans après le précédent.

1 Anticiper un contrôle

En dépit de cet intervalle, il est recommandé d'entamer les mesures rectificatives dès la fin du contrôle. En effet, il est bien rare que l'inaction, qui peut être justifiée par l'erreur ou par les modifications récentes de la législation en matière de Sécurité sociale, constitue la solution à retenir tant le redressement peut s'avérer coûteux.

À noter. À titre expérimental et pour une durée de quatre ans, la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (Essoc) prévoit, dans les régions Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, une légère augmentation du délai entre deux visites de l'administration pour les entreprises de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros [1]. Sauf s'il existe des indices précis et concordants de manquement à une obligation légale ou réglementaire.

● La mise en conformité

Mieux vaut anticiper un contrôle. La mise en conformité

peut prendre différentes tournures. Lorsqu'elle résulte d'observations déjà notifiées précédemment par l'Urssaf, il suffit généralement pour l'organisation d'apporter les mesures correctives sur son logiciel de paie ou bien de prendre les actes nécessaires en vue de la sécurisation d'un dispositif. Par exemple, il est fréquent que l'union de recouvrement notifie des redressements à des associations gestionnaires du secteur qui n'ont pas remis la décision unilatérale mettant en place un régime « frais de santé » à l'ensemble des salariés contre récépissé.

Si l'employeur n'a jamais subi le moindre contrôle Urssaf sur lequel s'appuyer, il est important qu'il procède à la vérification de sa pratique actuelle. Parmi les principaux motifs de redressement à examiner avec l'aide d'un expert-comptable ou d'un avocat ? Comme l'indique l'Urssaf, il s'agit du traitement des avantages en nature, de la réduction générale des cotisations sociales, des indemnités de rupture non soumises à cotisations ou encore l'irrespect du formalisme des dispositifs de prévoyance/frais de santé.

● User des droits nouveaux ouverts aux cotisants ?

En cas de doute sur une pratique existante ou à venir, l'employeur pourra rechercher à valider celle-ci par le biais du rescrit social permettant d'obtenir une



L'agent de l'Urssaf est l'interlocuteur unique le temps du contrôle. C'est donc lui qui décide de notifier un redressement ou non.

En cas de doute sur une pratique, l'employeur pourra la faire valider par le biais du rescrit social pour obtenir une décision explicite de l'Urssaf.

décision explicite de l'Urssaf qui lui sera opposable lors des prochains contrôles [2].

Nouveauté introduite par la loi Essoc ? La possibilité pour l'employeur de demander à faire l'objet d'un contrôle sur des points de la législation de Sécurité sociale

qu'il aura lui-même identifiés au préalable [3]. L'utilité de ce contrôle « choisi » apparaît toutefois discutable puisqu'il conduirait, à l'instar du rescrit social, à faire valider (ou redresser) une pratique existante. En réalité, ce dispositif devrait simplement permettre à l'employeur contrôlé de faire valoir, de manière indiscutable, sa bonne foi afin qu'il puisse obtenir des remises de majorations et pénalités.

2 Réagir en cas de contrôle

La phase de contrôle tant redoutée débute par la réception d'un avis, que l'Urssaf doit envoyer au moins 15 jours avant sa visite [4].

● L'avis de contrôle et son déroulement

Par principe, le contrôle est effectué dans les locaux de l'organisation. Il est donc impératif de tout mettre en œuvre pour que tout se passe dans de bonnes

conditions. Ne serait-il pas utile, par exemple, de faire visiter l'association pour que le contrôleur puisse s'imprégner de son modèle social ? Il est évident que ce dernier se montrera moins sévère avec un employeur qui a su l'accueillir à bras ouverts plutôt que celui qui s'opposera à toutes ses demandes, au risque qui plus est d'être accusé de faire obstacle au contrôle [5].

À noter. Le contrôleur Urssaf est l'interlocuteur « unique » le temps du contrôle [6]. C'est donc lui qui décide de notifier un redressement ou non, de supprimer un chef de redressement après avoir pris connaissance des réponses écrites ou non.

● La lettre d'observations et les suites

À la suite des opérations de contrôle (qui sont plus ou moins longues selon la taille de l'organisation), l'Urssaf doit envoyer une lettre d'observations. Elle reprend :

- l'objet du contrôle ;
- les documents consultés ;
- la période vérifiée ;
- la date de fin de contrôle ;
- les observations faites au cours de celui-ci.

Les observations prennent deux formes :

- le plus souvent, il s'agit du redressement ;
- parfois d'une observation pour l'avenir visant à ce que l'association se mette en conformité.

Ce document marque le début de la phase de redressement. Quand bien même il ne s'agirait que d'observations pour l'avenir, il est important d'y apporter une vigilance particulière dès lors que celle-ci pourrait reposer sur une interprétation erronée de l'Urssaf qui s'imposerait lors d'une prochaine visite, voire qui pourrait conduire inutilement à une « mise en conformité ».

Lors de la réception de la lettre d'observations, l'employeur doit donc prendre attache avec son conseil habituel qui pourra

Même si le redressement est fondé, la législation offre des solutions à l'employeur pour réduire le montant exigé.

l'assister dans la rédaction d'une réponse et pour identifier, le cas échéant, les motifs d'annulation possibles. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre aux observations.

À noter. Ce délai peut, si l'organisation le sollicite, être prolongé de 30 jours, sauf en cas d'abus de droit ou de travail dissimulé.

L'Urssaf a l'obligation de répondre aux observations formulées par l'employeur, quand bien même il déciderait de maintenir en totalité les chefs de redressement contestés, faute de quoi le redressement prononcé serait nul [7].

● La mise en demeure et après

La mise en demeure constitue une invitation « impérative » adressée au débiteur de cotisations pour régulariser sa situation. Elle concerne les cotisations visées dans la lettre d'observations (en cas d'écart entre les montants, une contestation pourrait être envisagée) et les majorations et pénalités de retard afférentes [8].

En effet, la mise en demeure doit préciser :

- la cause ;
- la nature ;
- le montant des sommes réclamées ;
- les majorations et pénalités qui s'y appliquent ainsi que la période à laquelle elles se rapportent ;
- le délai pour se libérer de la dette ;
- l'identité et la qualité du signataire.

À réception de ce document, l'employeur doit vérifier que toutes les mentions obligatoires y figurent bien puisque, à défaut, l'annulation du redressement pourrait être envisagée.

Dans l'hypothèse où un recours serait nécessaire ou opportun, l'employeur doit saisir la commission de recours amiable de l'Urssaf dans un délai de deux mois. Nombreux sont ceux qui s'interrogent à ce moment-là sur la nécessité de payer le redressement. Il est généralement recommandé de payer dans un délai d'un mois, puisque le taux des majorations de retard complémentaires est, durant ce temps, abaissé [9]. Cela n'empêchera pas pour autant l'employeur de solliciter la remise gracieuse de ces majorations auprès de l'Urssaf selon un certain formalisme.

Quand bien même le redressement serait fondé, la législation de la Sécurité sociale offre de multiples solutions à l'employeur

pour tenter de diminuer, même un peu, le montant exigé par l'Urssaf. Certaines solutions pourront également se trouver dans le cadre d'une action contentieuse.

François Legras,
avocat, Picard avocats

[1] Décret n° 2018-1019

du 21 novembre 2018

[2] Code de la Sécurité sociale (CSS), article L243-6-3

[3] Code des relations entre le public et les administrations (CRPA), art. L124-1

[4] CSS, art. R243-59-1

[5] CSS, art. R243-59-4-1

[6] CSS, art. R243-59

[7] Cour de cass. 2^e ch. civ., 12 juillet 2018, n° 17-18.730

[8] CSS, art. L244-2

[9] CSS, art. R243-18 et suiv.

ÉCOLE DE FORMATION PSYCHO PÉDAGOGIQUE



FORMATION INITIALE
Éducateurs spécialisés,
Éducateurs de jeunes enfants.

DEAES
Diplôme accompagnant
éducatif et social

VAE
Accompagnement livret 2
EJE, ES, etc.

CAFERUIS
Formation adaptée aux
fonctions d'encadrement pour
les professionnels du travail
social et de l'action sociale.

FORMATION CONTINUE
Au service des établissements
et des équipes.

INSCRIPTIONS

ES et EJE
Rendez-vous sur la plateforme
Parcoursup dès janvier 2020

CAFERUIS
Inscriptions ouvertes pour la
prochaine session 2019/2020



Nouvelle adresse :
24-26 rue Louis Armand
75015 Paris

Renseignements et inscriptions
sur www.efpp.fr