

Conférence Urssaf Paca Animée par:

Benamar BENYOUCEF

Responsable Adjoint Contrôle TPE-PME-TI du Site de Nice
de l'Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur

Jacques BACCHERETTI

Responsable du site de Nice
de l'Urssaf Provence- Alpes-Côte d'Azur

Christian MARTINO

Expert Comptable & Administrateur
Président de l'IDIRA du site de Nice
de l'Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur





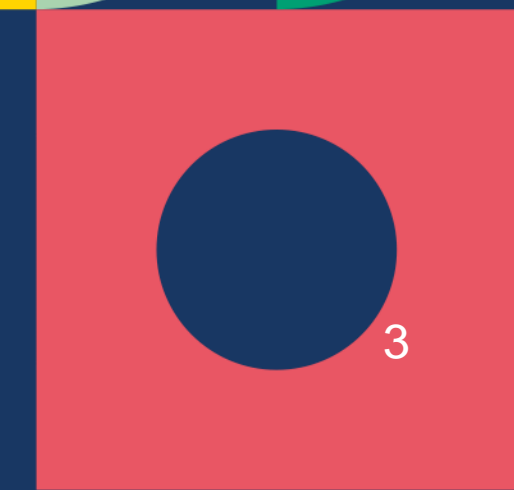
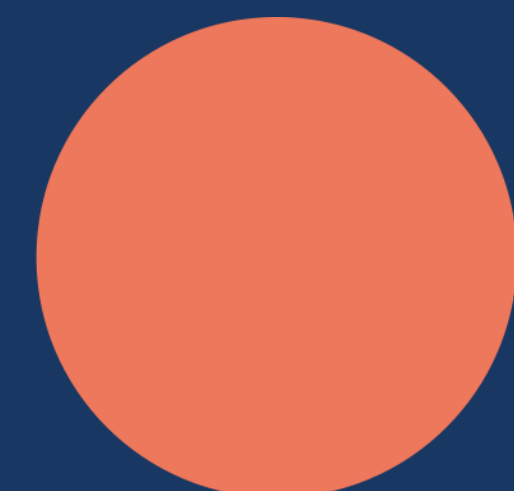
Sommaire

1. L'Urssaf & ses missions
2. Le contrôle
3. Le travail illégal
4. Les voies de recours à l'issue d'un contrôle



01

L'Urssaf & ses missions



Les missions de l'Urssaf – Généralités

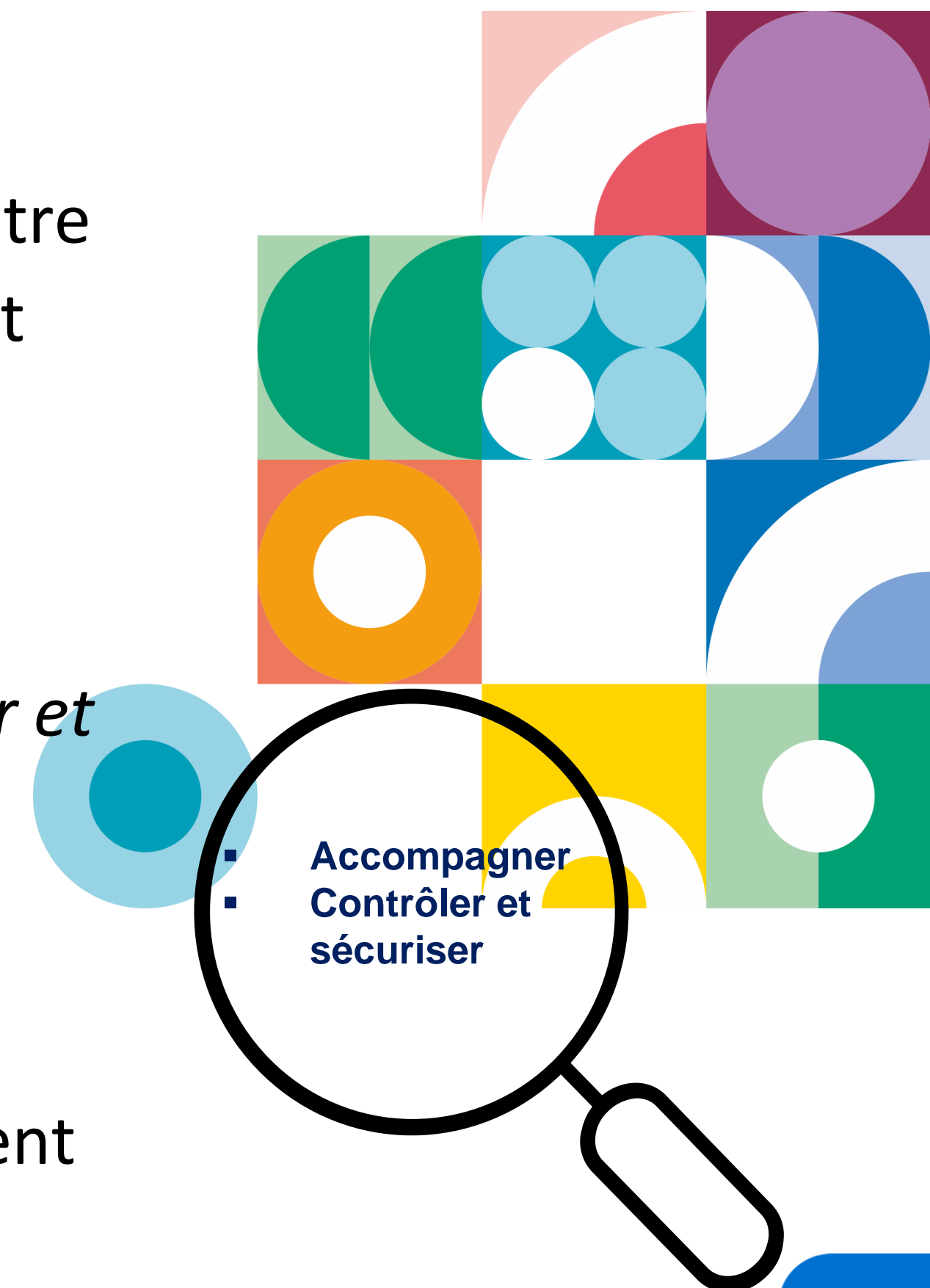
Le financement de la Sécurité Sociale

La première raison d'être de l'Urssaf est de financer le modèle social français par la collecte de l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Les cotisations et contributions recouvrées par les Urssaf et les CGSS permettent aux quatre branches de la Sécurité sociale de fonctionner au quotidien : maladie, famille, vieillesse et accidents du travail-maladies professionnelles.

Trois missions essentielles :

- Assurer le financement de la protection sociale au quotidien (*c'est-à-dire collecter et répartir.*)
- Garantir les droits sociaux et l'équité entre tous les acteurs économiques (*c'est-à-dire sécuriser et contrôler*)
- Accompagner tous les employeurs et entrepreneurs au bénéfice du développement économique et social



Les missions de l'Urssaf

Collecter et redistribuer

Assurer le financement de la protection sociale au quotidien

Le financement de notre protection sociale passe par la collecte des cotisations et contributions sociales et par la redistribution des montants collectés par l'Urssaf.

L'URSSAF COLLECTE
LES COTISATIONS SOCIALES

- de 25 millions de salariés
- + 10,68 millions d'employeurs et d'entrepreneurs

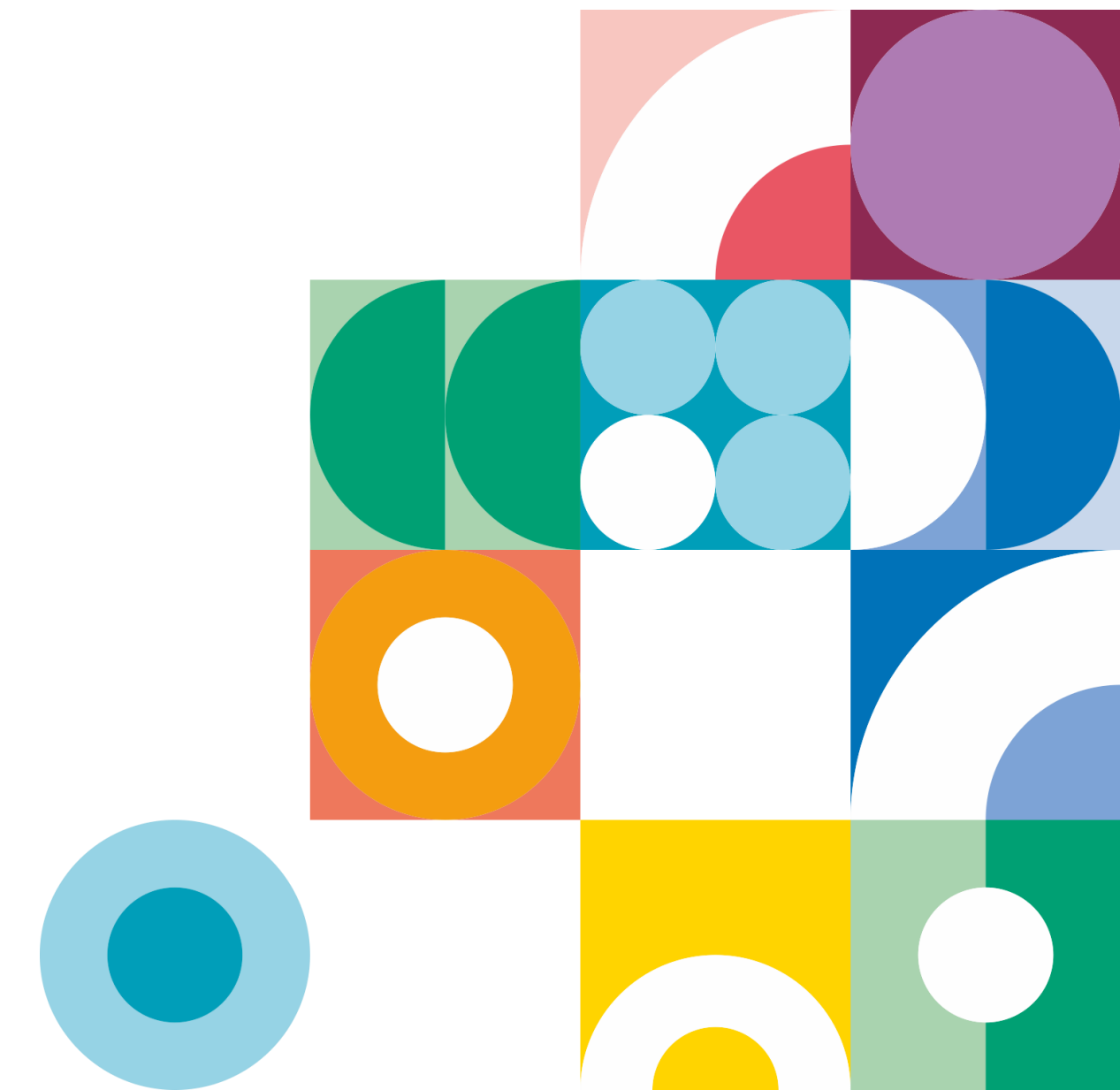
ET REDISTRIBUE
LES COTISATIONS SOCIALES

aux 880 organismes

dont l'Assurance maladie, l'Assurance retraite, la Allocations familiales, et l'Unédic

qui versent des prestations sociales auprès de millions de bénéficiaires

en moins de 5 h
le réseau des Urssaf reverse l'argent des cotisations aux caisses prestataires

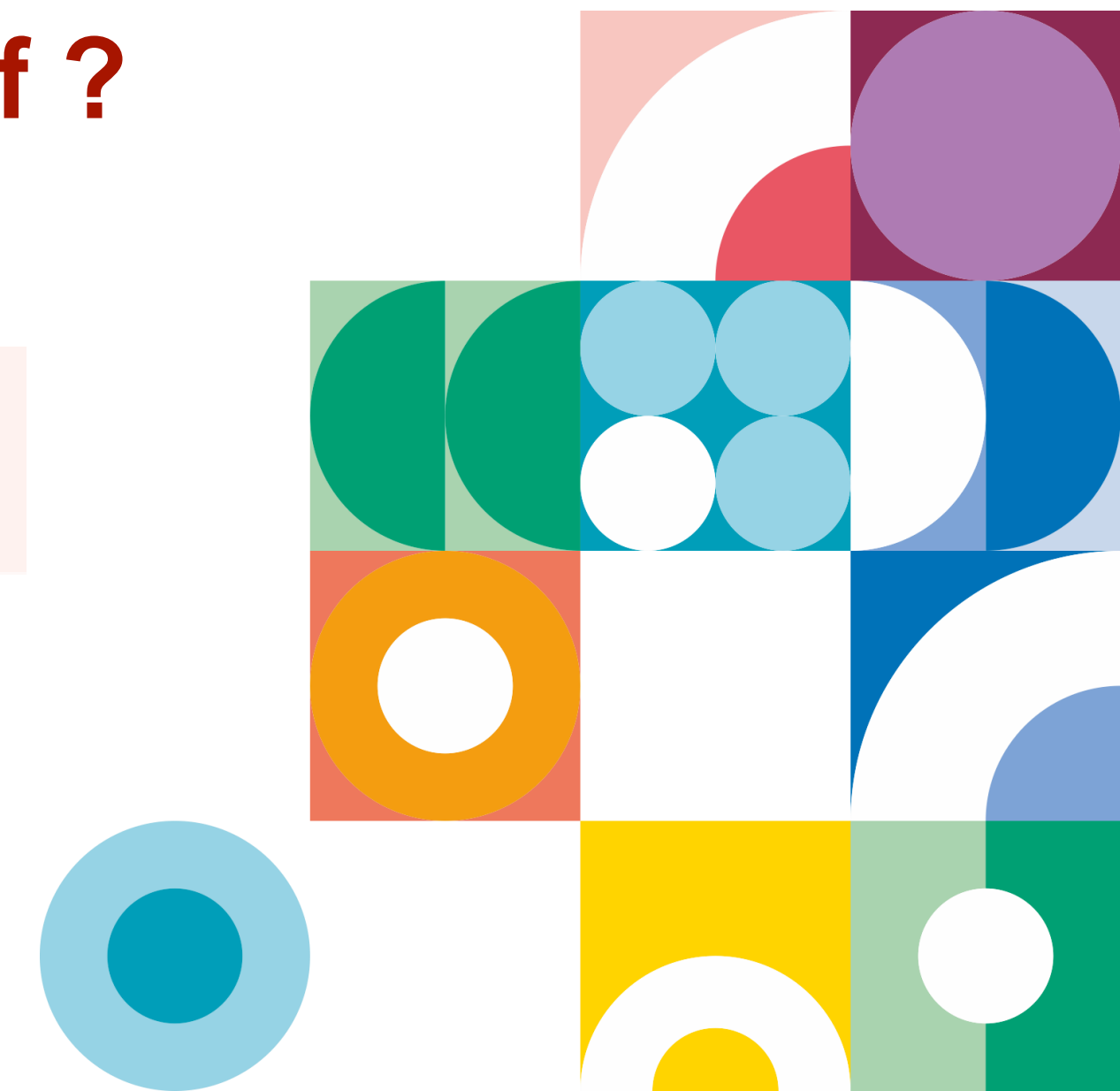
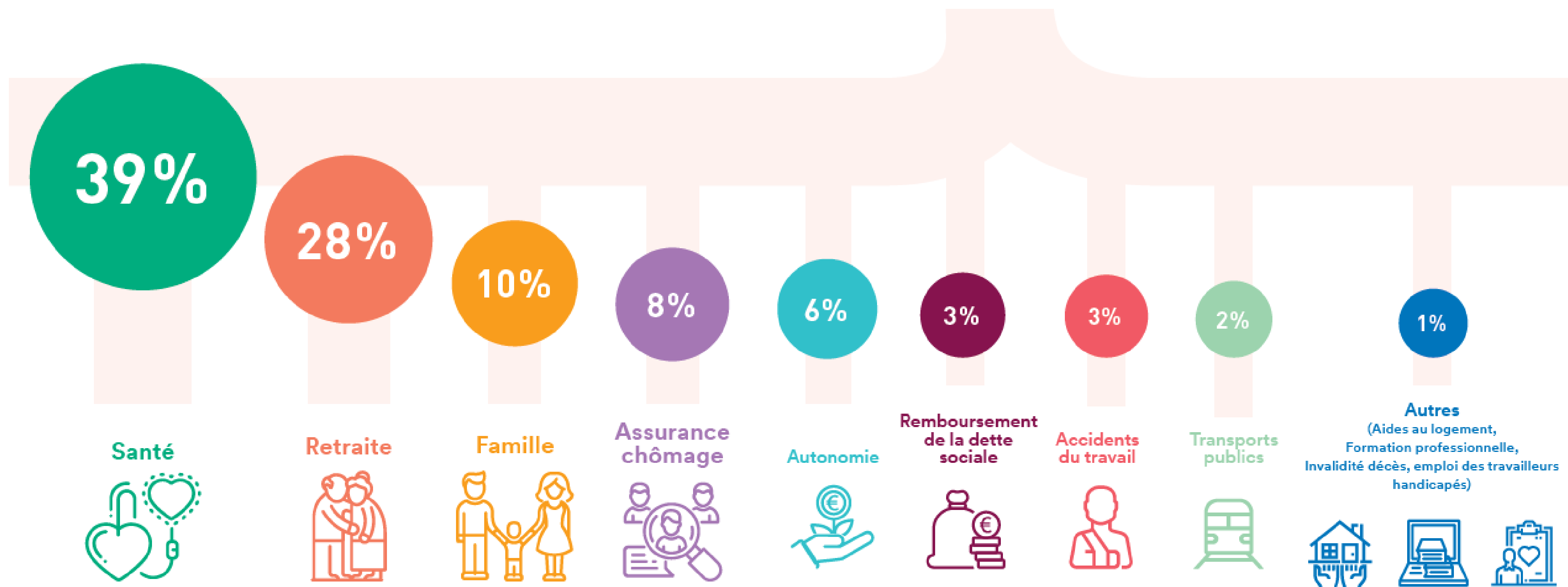


Les missions de l'Urssaf

Près de 600 milliards d'euros collectés par an :
595,9 milliards d'euros collectés en 2021

Répartir

A quoi servent les cotisations sociales collectées par les Urssaf ?



Les missions de l'Urssaf

Accompagner – 1/3

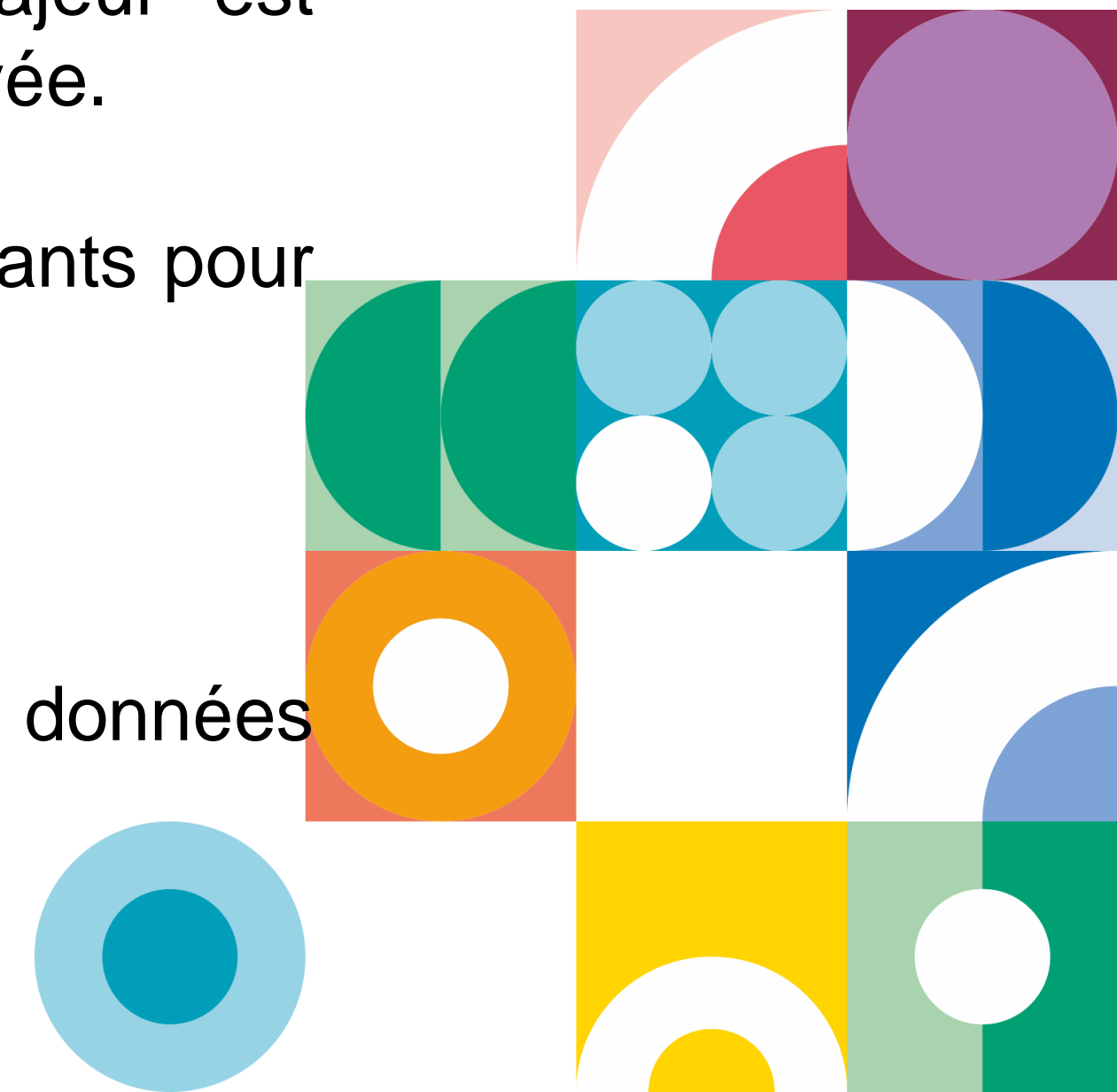
Au-delà de ce rôle essentiel de collecte des cotisations, le rôle aujourd'hui devenu majeur est d'accompagner les employeurs et les entrepreneurs dans le cadre d'une relation de service renouvelée.

Dans un contexte législatif et réglementaire évolutif, le réseau des Urssaf accompagne les cotisants pour les aider à remplir leurs obligations.

Cette politique s'articule autour de plusieurs priorités :

- Donner une information fiable, actualisée et adaptée,
- Accompagner les différents publics (notamment en cas de difficultés), et fiabiliser les données déclaratives,
- Développer des offres de services innovantes afin de simplifier les démarches déclaratives,
- Être une source de données statistiques économiques.

Voir diapos suivantes.



Les missions de l'Urssaf

Accompagner – 2/3



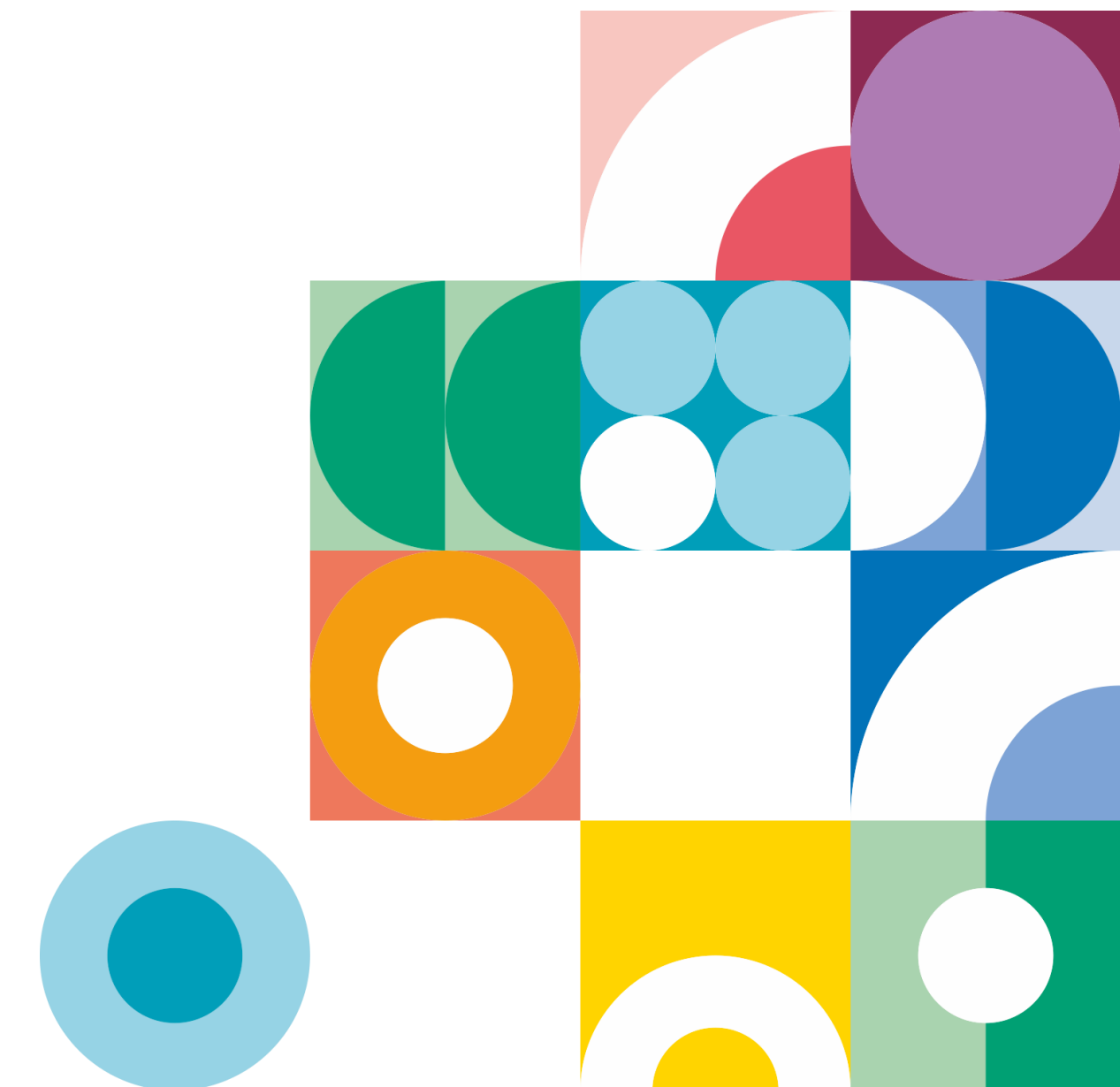
INFORMER SUR LES DÉMARCHES ET OBLIGATIONS SOCIALES

- Une information fiable, actualisée, accessible et adaptée (sites internet, foire aux questions, chatbot, guides, réseaux sociaux, webinaires...)
- La sécurisation juridique des pratiques avec des réponses apportées à plus de 18 000 questions juridiques « complexes » posées par les entreprises et plus de 1 700 réponses dans le cadre du dispositif « rescrit social ».
- La mise en place de simulateurs (ex : sur les coûts liés à l'embauche).
- Des réponses apportées rapidement : 9 courriels sur 10 font l'objet d'une réponse sous 48h.



ACCOMPAGNER ET CONSEILLER LES DIFFÉRENTS PUBLICS À CHAQUE ÉTAPE DE LEUR VIE

- Des relations personnalisées avec chaque public et proximité de l'Urssaf pour apporter un accompagnement en fonction des besoins (rendez-vous conseil, visite conseil, médiation...)
- Une proactivité et une anticipation des services aux étapes clés de la vie de l'entreprise (conseil aux employeurs pour les premières embauches de salariés...)
- Un accompagnement de tous nos publics avec par exemple :
 - un accompagnement du créateur au début de son activité (stages, webinaires, guides, mon-entreprise.fr),
 - un accompagnement des entreprises en difficulté.



Les missions de l'Urssaf

Accompagner – 3/3



SIMPLIFIER LES DÉMARCHES

- Des offres de services innovantes et sur-mesure pour simplifier les démarches déclaratives : Cesu et Pajemploi pour les particuliers, Titre emploi service entreprise (Tese) pour les entreprises, Chèque emploi associatif (CEA), Impact emploi association et Avance immédiate du crédit d'impôt...
- Des sites internet et des applications web constamment testés et adaptés pour répondre aux attentes des utilisateurs.



SOUTENIR LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

- De l'information pour prévenir ou gérer au mieux en cas de difficultés de paiement, de l'information sur nos offres d'accompagnement.
- Des prises de contact avec les dirigeants.
- Un traitement le plus adapté possible à la situation des usagers, avec par exemple des accords de délai de paiement ; des remises de majoration de retard.
- Le développement de partenariats locaux pour avoir une approche plus globale des problématiques des entreprises et une action plus cohérente et efficace.



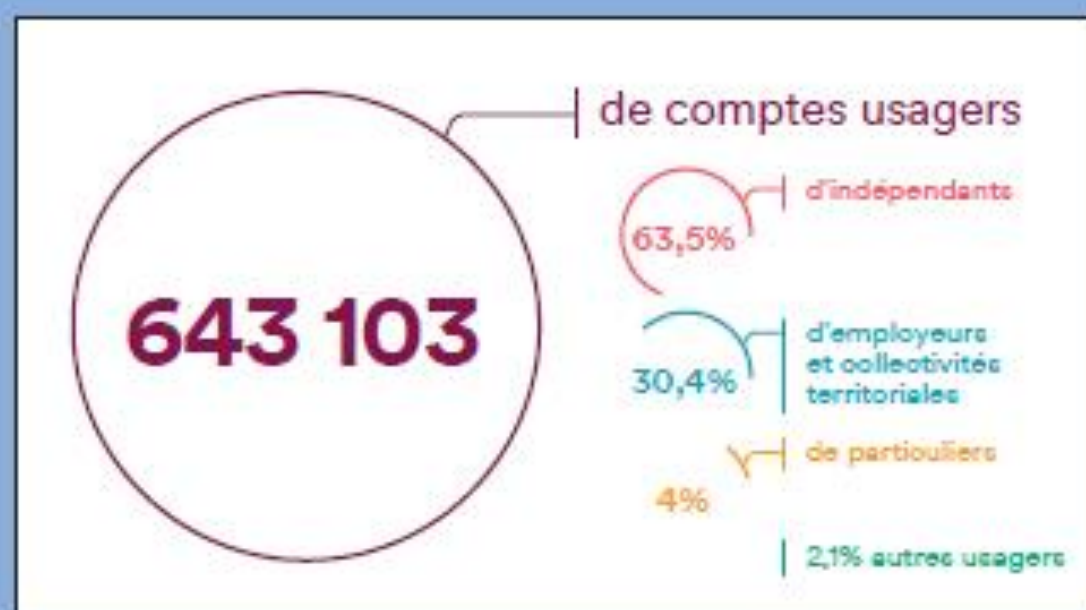
METTRE À DISPOSITION DES DÉCIDEURS ÉCONOMIQUES ET POLITIQUES LES DONNÉES STATISTIQUES POUR FACILITER LA PRISE DE DÉCISION

- Réalisation d'analyses statistiques sur des données conjoncturelles comme la masse salariale et l'emploi, par secteur et bassin d'emploi.
- Ouverture de ces données au plus grand nombre avec le portail www.open.urssaf.fr : pour permettre à tous de créer notamment de nouveaux services.



L'Urssaf Provence Alpes Côte d'Azur

Quelques chiffres



28,65
milliards d'euros
montants encaissés



1 225
collaborateurs



10 185
actions de contrôle

99,7
millions d'euros
de cotisations régularisées dont
56,5 millions dans le cadre de la
lutte contre le travail dissimulé

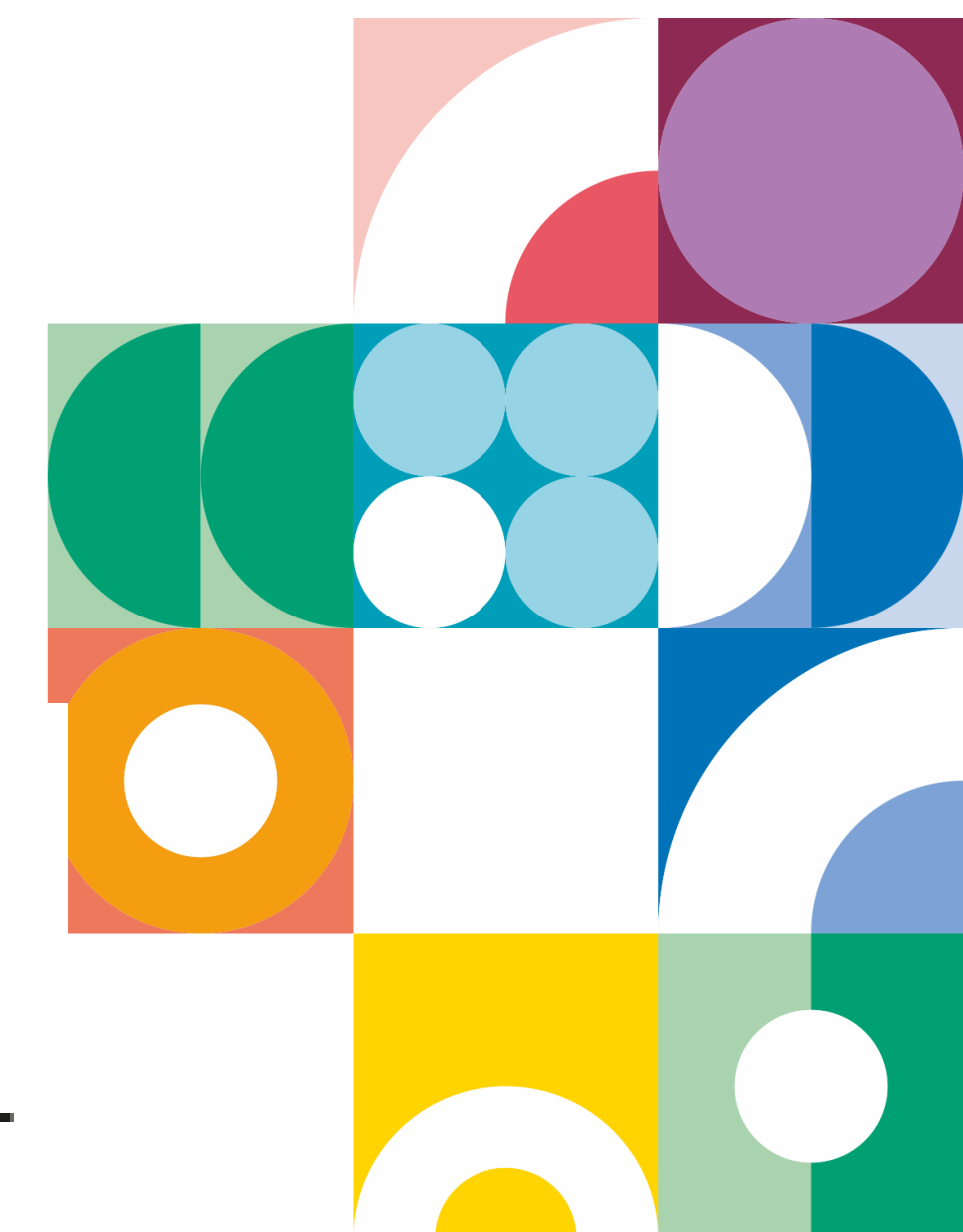
1 225
collaborateurs

pour gérer les comptes
de **643 103**
employeurs
et entrepreneurs

8 sites

28,65 milliards d'€
encaissés en 2020
pour être redistribués

En région : 643 103 comptes
63,5% d'indépendants
30,4% d'employeurs



1 726

DEMANDES DE RESCRIPT SOCIAL
dont **203 en Paca**

Aider les
entreprises à
sécuriser leurs
démarches

18 729

RÉPONSES AUX QUESTIONS
COMPLEXES POSÉES
dont **119 en Paca**

Les missions de l'Urssaf – Contrôler et sécuriser

Le contrôle, une mission essentielle

La stratégie conduite par l'Urssaf concilie actions de sécurisation et de contrôle

- ❑ Sécuriser pour prévenir les cas d'erreur ou d'anomalie déclarative en amont ou pendant les déclarations périodiques de cotisations sociales.
- ❑ Contrôler pour vérifier, à l'aval des déclarations, leur exactitude et ainsi préserver les droits des salariés comme des entreprises et maintenir les conditions d'une concurrence loyale.

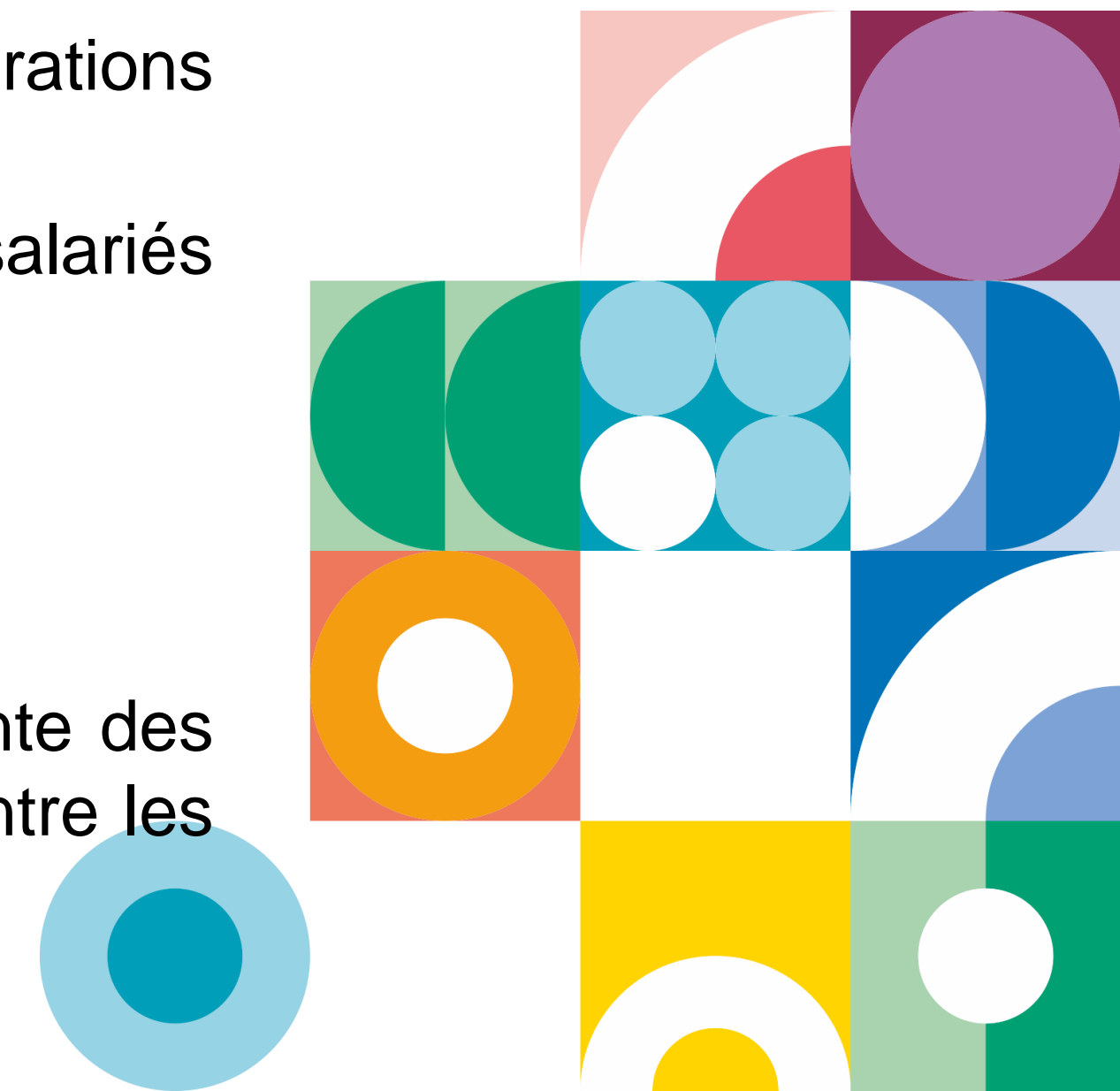
Le contrôle, la contrepartie naturelle du système déclaratif.

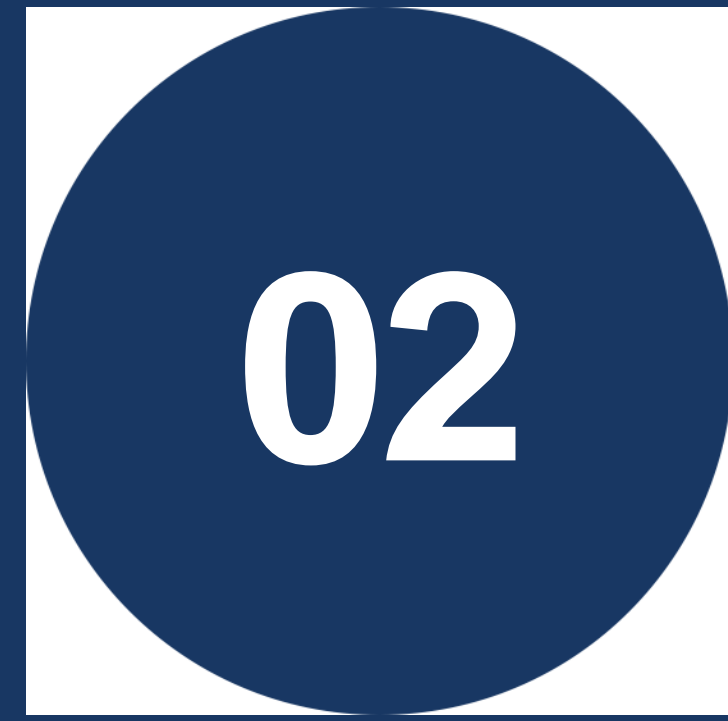
Dans une économie où les diverses cotisations et contributions constituent une composante importante des coûts de production des entreprises, l'activité de contrôle contribue à garantir l'égalité de traitement entre les cotisants et les conditions d'une réelle concurrence.

Elle permet également de préserver les salariés dans la plénitude de leurs droits.

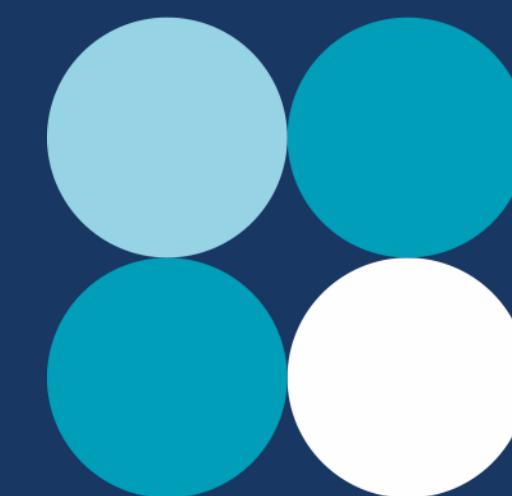
Le contrôle permet de veiller à la bonne application de la réglementation par les employeurs et les entreprises.

Il s'agit de garantir le financement de la Sécurité sociale par l'engagement, auprès des employeurs et des travailleurs indépendants, d'actions de vérification a posteriori dont les modalités opérationnelles diffèrent en fonction des risques identifiés.





Le contrôle

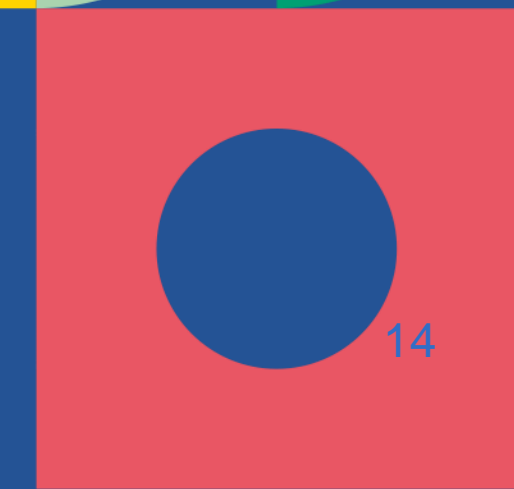
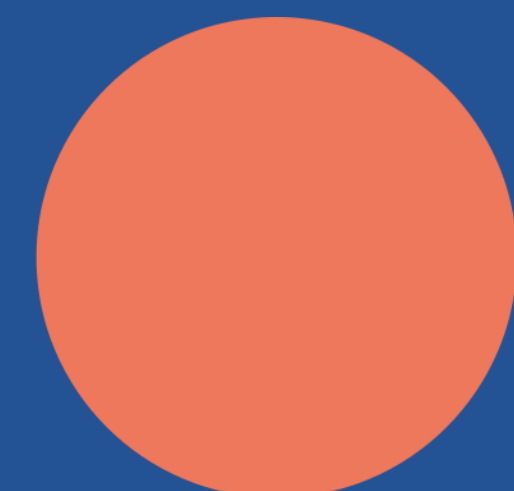
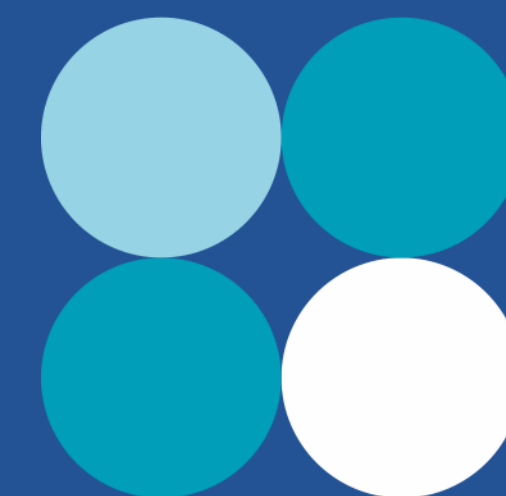


LE CONTRÔLE COMPTABLE D'ASSIETTE

1. Le contexte
2. Contrôle comptable d'assiette sur place et sur pièces
3. Points d'alerte spécifiques au BTP
4. Les frais professionnels
5. La Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)
6. Les indemnités de petits déplacements
7. Les indemnités de grands déplacements
8. Les indemnités de trajet
9. La Réduction Générale des Cotisations dans le BTP
10. Les bons d'achats et cadeaux
11. Les avantages en nature



LE CONTEXTE



Pourquoi un contrôle URSSAF ?

- Afin de garantir une optimisation du financement de la protection sociale, nous devons assurer l'équité de traitement, contribuer au maintien d'une saine concurrence et veiller au respect du droit des salariés ainsi que ceux des cotisants.
- Compte tenu du système déclaratif, le contrôle constitue ainsi l'action majeure de sécurisation et de couverture du risque d'irrégularités déclaratives, d'erreurs fortuites ou intentionnelles.

Quel en est le contexte réglementaire?

Les articles R. 243-59 et suivants du Code de la Sécurité Sociale présentent le régime juridique du déroulement du contrôle.

L'article R.243-59 du code de Sécurité sociale a été complété et les articles R.243-59-1 à R.243-59-4 ont été créés pour accroître les droits et les garanties des cotisants, notamment à l'occasion des contrôles opérés par les organismes de recouvrement.

Ces dispositions ont été instaurées pour préciser le cadre juridique des opérations de contrôle effectuées par les organismes de recouvrement et renforcer le caractère contradictoire de la procédure de contrôle en mettant à la charge du corps de contrôle de nouvelles obligations à l'égard du cotisant contrôlé dans le cadre de la procédure du contrôle :

- Création de la « charte du cotisant contrôlé »,
- Mention dans l'avis de contrôle et la lettre d'observations de la possibilité d'assistance d'un conseil au cours du contrôle.
- Mesures tendant à améliorer la relation entre l'URSSAF et le cotisant contrôlé

2.2

CONTRÔLE COMPTABLE D'ASSIETTE SUR PLACE ET SUR PIÈCES

Comment se déroule le contrôle?

➤ Le contrôle sur pièces

Le contrôle sur pièces est un contrôle partiel d'assiette, effectué sur la base de documents communiqués à l'URSSAF par l'entreprise.

L'option choisie est de limiter le contrôle sur pièces à la vérification de documents et de restreindre la période contrôlée à l'avant-dernière année civile complète (N-2). Ce contrôle ne porte que sur une seule année.

Les Urssaf peuvent pratiquer un contrôle sur pièces des entreprises occupant moins de 11 salariés au 31 décembre de l'année qui précède celle de l'avis de contrôle.

Compte tenu de la complexité de ces contrôles, le secteur du BTP est exclu du champ d'application du contrôle sur pièces.

Les contrôles réalisés sur ce secteur sont uniquement des contrôles sur place.

➤ **Le contrôle sur place**

Le contrôle sur place est opéré dans les locaux de l'entreprise, quel que soit son effectif par un ou plusieurs inspecteurs du recouvrement. Il porte sur l'assiette des cotisations et des contributions sur une période maximale de 3 ans correspondant à la prescription des cotisations.

Les investigations portent alors sur l'ensemble de la législation sociale. Il peut s'agir aussi d'un contrôle partiel d'assiette : la situation de l'employeur est alors examinée au regard d'un point particulier de la législation.

Les modalités de ce contrôle sur place sont précisées par l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale (CSS).

Procédure contrôle

➤ L'avis de contrôle :

Sauf dans les cas de recherche des infractions liées au travail dissimulé, le cotisant est informé du contrôle par un **avis de contrôle**.

L'avis de contrôle peut être envoyé par tout moyen donnant date certaine à sa réception et non pas nécessairement par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 243-59-9 CSS).

Pour les contrôles sur place, la Charte du cotisant contrôlé précise que ce document est envoyé à l'employeur au minimum 30 jours avant la date de la première visite de l'inspecteur.

L'avis de contrôle informe le cotisant :

- . de la date et de l'heure de la première visite de la vérification ;
- . de la période contrôlée ;
- . de l'identité du ou des inspecteurs chargés du contrôle ;
- . de la liste des documents et supports à mettre à disposition ;
- . du droit pour le cotisant de se faire assister pendant le contrôle par le conseil de son choix.

En effet, si l'employeur confie la gestion du contrôle à une tierce personne, il est prévu de lui faire signer un mandat.

Déroulement du contrôle sur place :

➤ Entretien préalable au contrôle :

Le contrôle sur place débute par un échange entre l'employeur (ou la personne mandatée) et l'inspecteur du recouvrement sur l'entreprise contrôlée. Evidemment, pendant ce contrôle et cet échange, l'employeur peut être accompagné du conseil de son choix.

➤ Investigations sur place :

Les documents listés sur l'avis de contrôle sont remis à l'inspecteur du recouvrement pour réaliser la vérification.

Les pièces à analyser peuvent être remis au format papier comme au format dématérialisé

➤ Entretien de fin de contrôle

➤ Envoi d'une lettre d'observations détaillée

➤ Période contradictoire de 30 à 60 jours

➤ Réponse aux observations de l'employeur par l'inspecteur

➤ Possibilité de saisir la CRA à réception de la réponse de l'inspecteur dans les 2 mois

2.3

POINTS D'ALERTE SPECIFIQUES AU BTP

Éléments de salaires versés par un tiers dans le secteur du BTP, quel est le régime social applicable ?

➤ Les congés payés (Articles D 3141.12 à D 3141.36 du code du travail)

Pour pallier l'instabilité de l'emploi dans la profession le législateur a imposé en 1936 aux employeurs d'adhérer à une caisse spécifique de congés payés qui se chargera de verser les indemnités de congés payés aux salariés.

Calcul de la base soumise aux cotisations sociales plafonnées :

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la périodicité de la paye est mensuelle.

Seules les rémunérations non rémunérées par l'employeur durant le mois concerné peuvent faire l'objet d'une neutralisation en fonction du nombre de jours(Attention le calcul doit se faire le nombre de jours calendaires habituellement travaillés par l'entreprise).

➤ Versement Mobilité et FNAL :

Les employeurs du BTP affiliés aux caisses de congés payés doivent acquitter les contributions relatives au versement mobilité (VM) et Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) dues sur les indemnités de congés payés versées par ces caisses.

Les employeurs concernés doivent s'acquitter de ce paiement par une majoration de 11,5 % des cotisations et contributions FNAL et VM dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent aux salariés pour lesquels ils sont tenus de s'affilier à une Caisse de congés payés.

Les entreprises du BTP sont soumis à une législation spécifique.

➤ Taux accident du travail (A.T) :

Il existe :

- Un ou plusieurs taux "A.T" pour le personnel travaillant sur chantier
- Un taux "A.T." pour le personnel sédentaire.

Il convient de bien vérifier la bonne répartition de la masse salariale

Base plafonnée et mandataires sociaux

Les mandataires sociaux affiliés à une caisse de congés payés et donc rémunérés par cette dernière durant leurs congés : la Cour de Cassation refuse la neutralisation de la période de prise de congés en faisant primer la notion de permanence du mandat social.

Ainsi par exemple, l'assiette plafonnée déclarée par l'employeur ne peut pas être neutralisée pour un gérant de SARL indemnisé par la caisse de congés payés (Cass Soc du 11/07/2002 « DRASS du Nord-Pas-de-Calais - URSSAF de Douai c/ Société Dutoit »).

Le chômage intempérie

Les entreprises du BTP sont tenues d'indemniser les salariés en cas d'Interruption du travail pour cause d'intempéries.(Articles L 54246 à 15 du code du travail).

- Le salarié doit rester à la disposition de l'entreprise pendant toute la période de l'arrêt
- Pour être indemnisé le salarié doit être sur le chantier au moment de la décision et avoir travaillé au mois 200 H dans une entreprise du BTP au cours des deux dernières années
- Le salarié ne peut refuser, sous peine de perdre ses droits, des travaux de remplacement. Dans ce cas, pas d'indemnisation.

Chômage intempérie et cotisations sociales

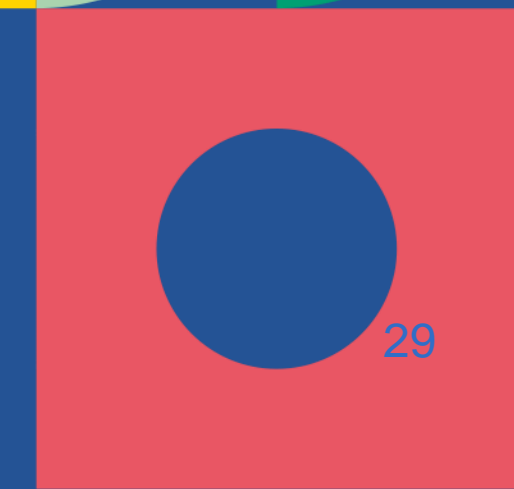
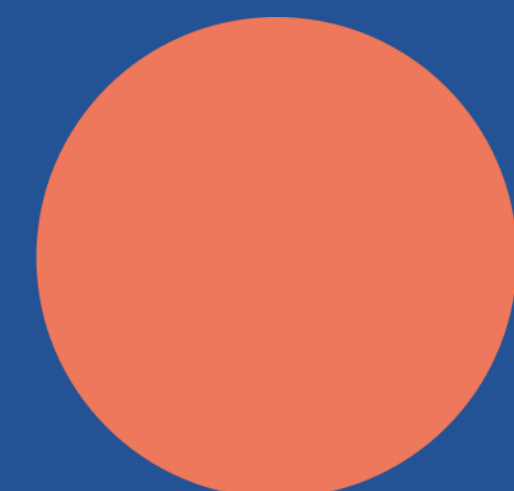
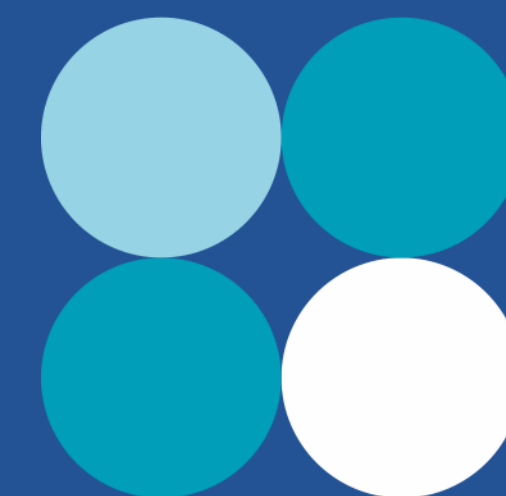
Les indemnités sont exonérées de cotisations de sécurité sociale, chômage, retraite et prévoyance

Les indemnités sont assujetties, après abattement de 1,75 %, aux contributions de CSG (6,20%) et de CRDS (0,50%) sur les revenus de remplacement.

En revanche, les indemnités versées par un employeur qui n'a pas adhéré à la Caisse des congés payés pour ce risque, ainsi que les indemnités complémentaires à celles de la Caisse versées par l'employeur sont soumises aux cotisations de droit commun

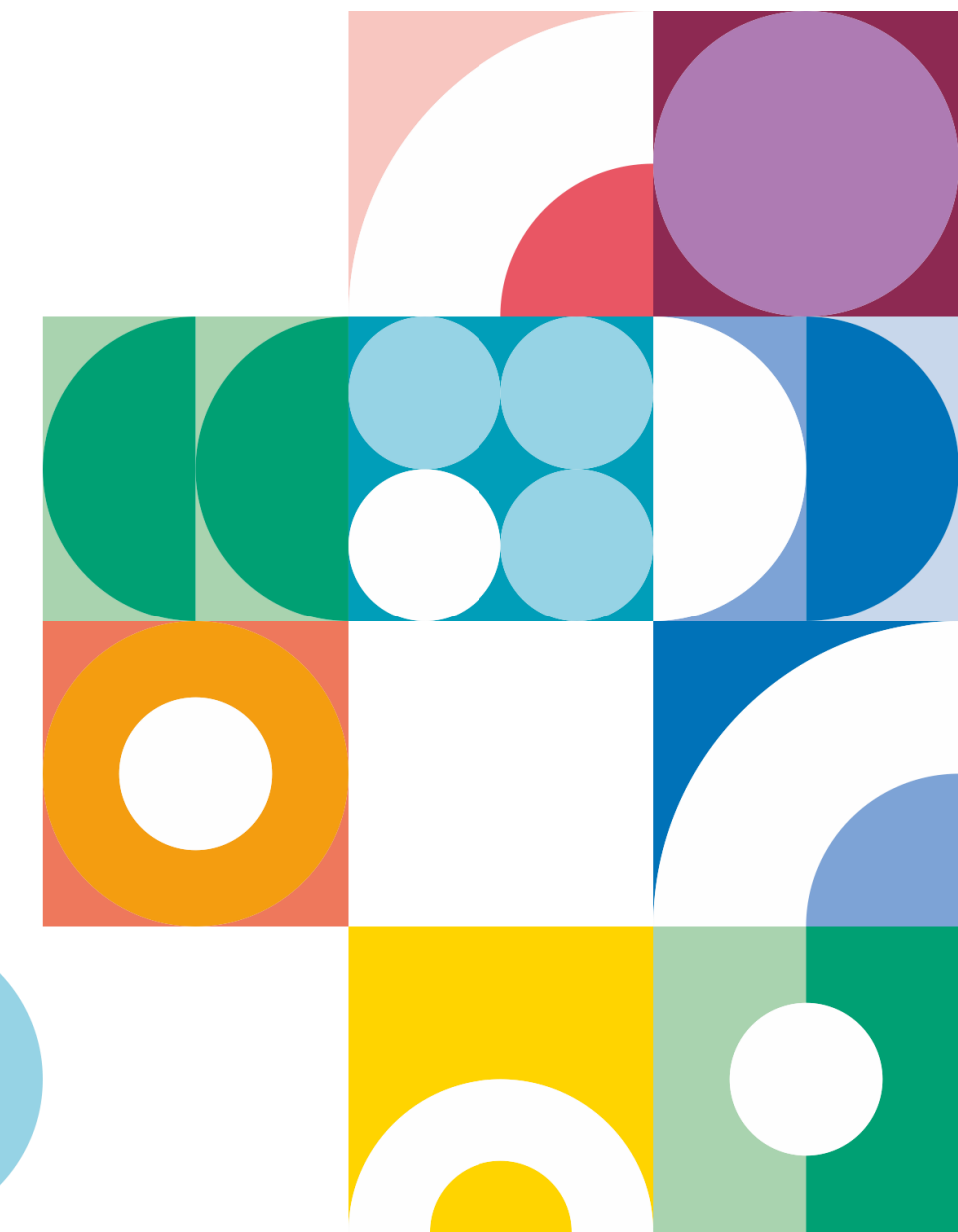
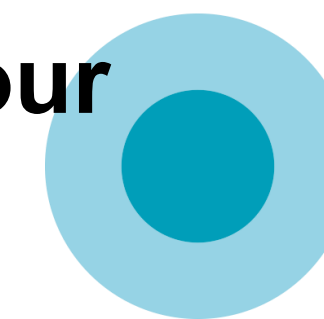


FRAIS PROFESSIONNELS



Principes

- Lorsque le salarié engage des frais professionnels, c'est-à-dire des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportées au titre de l'accomplissement de ses missions, l'entreprise doit l'indemniser soit sous la forme des frais réels, soit de manière forfaitaire.
- Dans tous les cas, il convient de vérifier que les circonstances de faits justifiant le versement de l'allocation soient établies.
- **Il incombe à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités pour frais professionnels conformément à leur objet pour pouvoir prétendre à l'exonération des cotisations sociales.**



Ne peuvent bénéficier du remboursement forfaitaire :

- ° Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et de Société d'exercice libéral à responsabilité limitée,
- ° Les PDG de SA et de sociétés d'exercice libéral à forme anonyme,
- ° Les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiée.

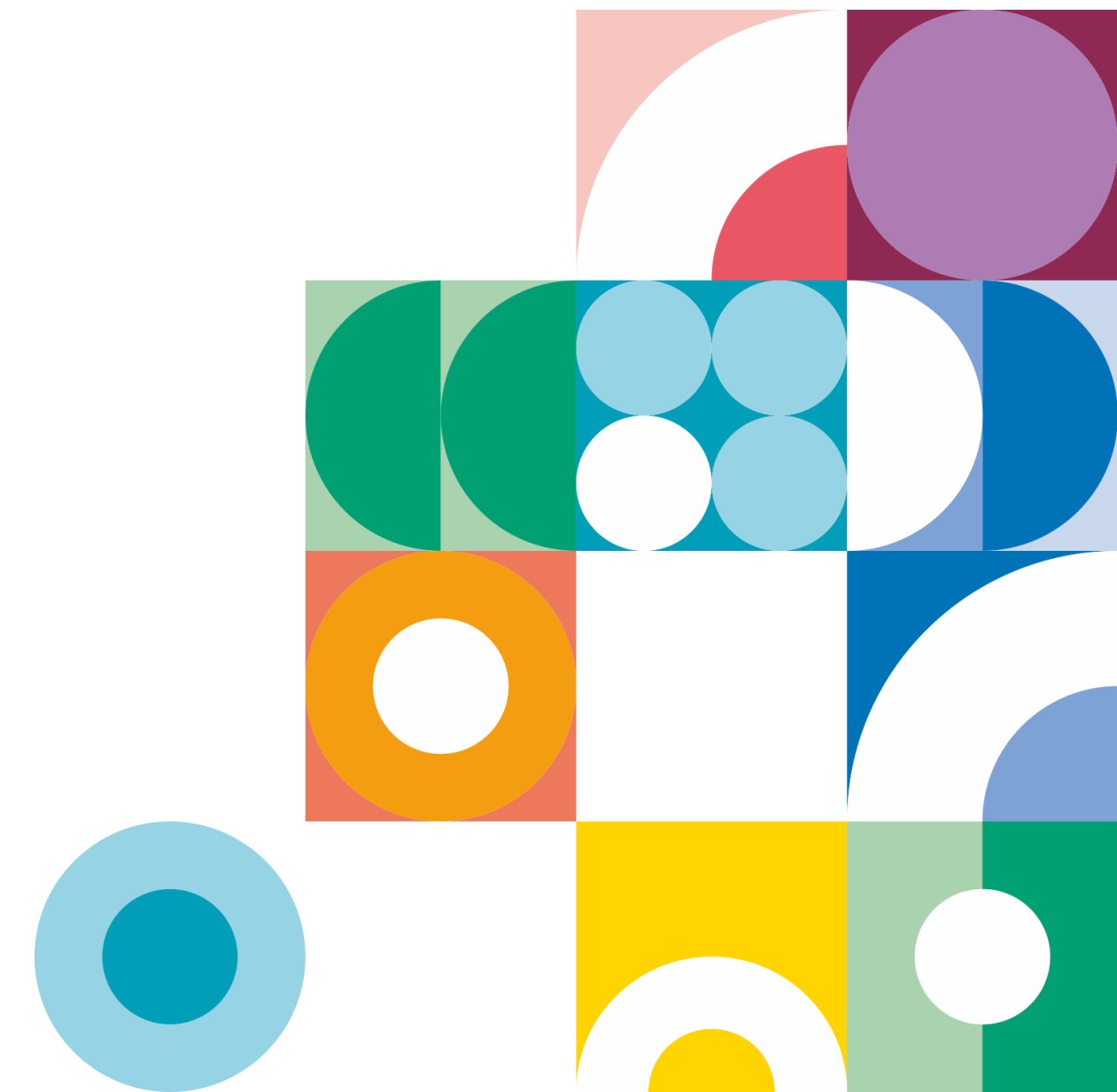
2.5

LA DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE

Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)

Définition

- **Déduction forfaitaire spécifique** (pour frais professionnels). Réduction d'une partie de l'assiette des cotisations et contributions de Sécurité sociale, considérée comme représentative de frais professionnels, accordée à certaines professions, pour certaines catégories de salariés, dans la limite d'un certain montant.



DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE (DFS)

SALARIES BENEFICIAIRES



Ouvriers exerçant une activité ressortissant de la branche du Bâtiment
et
travaillant sur des chantiers, plus de la moitié de leur temps de travail.

OPTION



-" L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord. A défaut, il appartient au salarié d'accepter ou non cette option "

Chaque année cette option peut être révisée par le salarié ou l'employeur

DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE

PLAFONNEMENT



7600 € par année civile

REGLE DE NON CUMUL



PAS DE CUMUL DFS / FRAIS PROFESSIONNELS

EXCEPTION :

Cumul possible avec les indemnités de **grand déplacement** alloués dans les conditions fixées par l'arrêté du 20/12/2002

Evolution de la législation relative à la DFS – 1/2

Pour pouvoir bénéficier de la DFS, le salarié doit :

- Appartenir à l'une des professions listées
- **ET**
- **exposer effectivement des frais lors de son activité professionnelle.**

Cette seconde condition implique que le salarié en supporte la charge. Les Urssaf doivent donc dorénavant vérifier que le salarié supporte des frais non remboursés ou non pris en charge directement par l'employeur pour permettre le bénéfice de la DFS.

S'il est avéré que des frais sont exposés et que l'employeur ne procède à aucun remboursement ou prise en charge directe, la DFS est applicable.

S'il est avéré que des frais sont exposés mais que l'employeur procède à des remboursements ou à des prises en charge directes, il devra justifier que ces remboursements et prises en charge directes ne couvrent pas la totalité des frais exposés pour que la DFS soit applicable. A ce sujet, le remboursement de frais sur la base d'allocations forfaitaires peut laisser présumer que des frais restent effectivement à la charge du salarié.

Evolution de la législation relative à la DFS – 2/2

- Par ailleurs, la circulaire ministérielle du 19 août 2005 avait admis la possibilité de ne pas réintégrer dans l'assiette la prise en charge directe par l'employeur des frais avant application de la DFS contrairement à ce qui était le cas, sauf exception listées à l'annexe de l'arrêté de 2002, pour les remboursements de frais. Cette position est rapportée. Dorénavant, les prises en charges directes des frais par l'employeur doivent également être réintégrées à l'assiette avant application de la DFS.
- Enfin, l'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention collective ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque, par tout moyen, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou le comité social et économique ont donné leur accord.
- A défaut, l'employeur doit recueillir chaque année le consentement des salariés à bénéficier de cette déduction.

DFS et secteur de la propreté

Le secteur de la propreté bénéficie en application d'une lettre ministérielle du 8 novembre 2012 de la DFS au taux de 8%. Or, les employeurs de ce secteur ne seront pour la plupart pas en mesure de justifier que leurs salariés supportent des frais non remboursés ou non pris en charge directement et ne pourront donc plus appliquer la DFS suite aux nouvelles conditions d'application de la DFS.

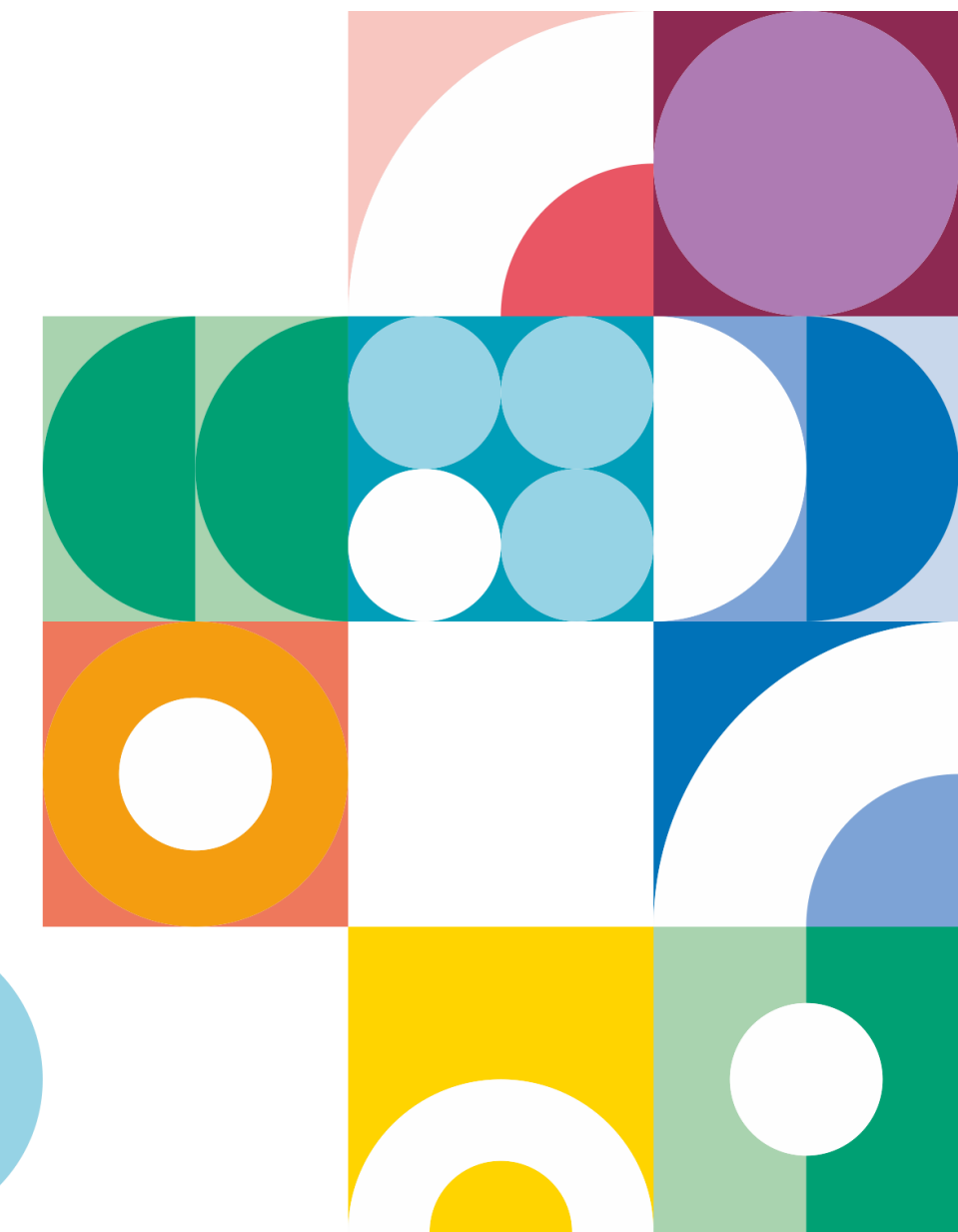
En raison des conséquences économiques qu'aurait pour les entreprises de ce secteur d'activité un arrêt brutal de la pratique de la DFS, la Fédération, qui a sollicité la Direction de la Sécurité Sociale, accepte une réduction du taux de DFS applicable à ce secteur de 1 point chaque année à compter du 1er janvier 2022.

La DFS cessera donc d'être applicable dans le secteur de la propreté à compter du 1er janvier 2029. En contrepartie de cette suppression, à moyen terme, de la DFS pour ce secteur, des modalités spécifiques d'application du dispositif lui sont accordées.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2021 et jusqu'au 1er janvier 2029 :

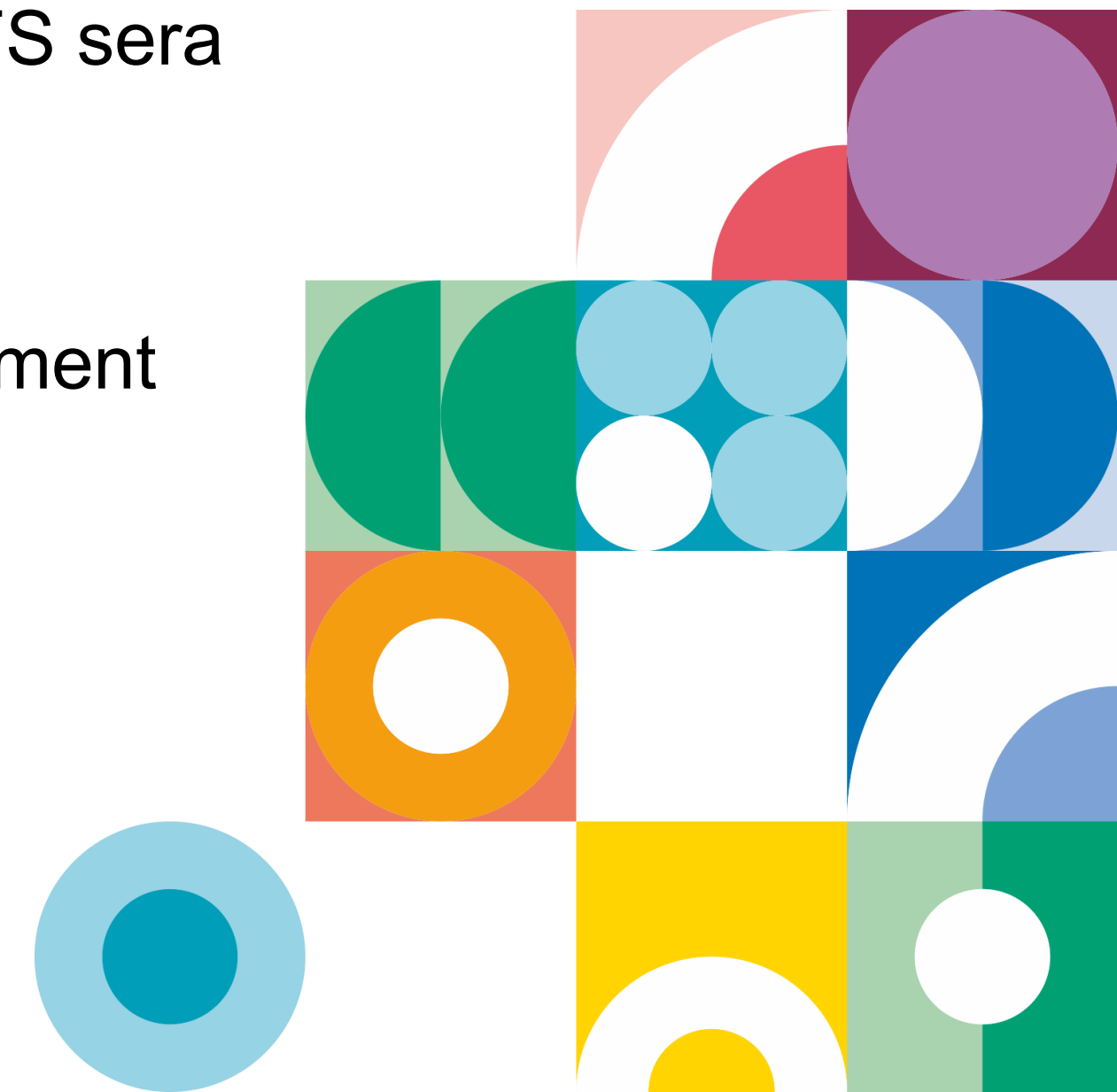
- le bénéfice de la DFS est admis dans ce secteur même en l'absence de frais non remboursés ou non pris en charge directement par l'employeur exposés par le salarié sous réserve du respect des autres conditions liées à l'application du dispositif.
- les remboursements ou les prises en charge directes de frais pourront être cumulées avec la DFS afin d'encourager ces pratiques. Ils pourront donc ne pas être réintégrés à l'assiette avant application de la DFS.

Par ailleurs, en vue de faciliter les modalités de gestion des informations concernant le consentement des salariés bénéficiaires de ce dispositif en cours d'extinction, il est prévu que le consentement recueilli par l'employeur pour l'année 2023 couvre la totalité de la période 2023 - 2028.



DFS et BTP

- A l'instar du secteur de la propreté, disparition progressive de l'abattement de 10% à partir de 2022 et jusqu'en 2032. Il sera déduit d'un point chaque année. Pendant la période transitoire, la DFS sera toujours appliquée et le cumul avec les frais accepté.
- L'employeur devait auparavant recueillir l'accord du salarié, il sera désormais reconduit tacitement chaque année.



Ne peuvent donc pas bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique

Les gérants minoritaires et les PDG (CA Nancy, 15 janvier 1985, URSSAF des Vosges c/ Établissement Géromme), sauf éventuellement sur la fraction distincte de leur rémunération correspondant à une activité de chef de chantier.

Le personnel sédentaire ainsi que les ouvriers et cadres qui ne sont pas employés, la majeure partie du temps, sur les chantiers (Cassation sociale du 17 mai 1973, no 72-10.098 : Bull. civ. V, no 314.) (cas des métreurs)

Spécificités liées à la DFS

La déduction forfaitaire spécifique ne s'applique pas sur l'assiette de la CSG et de la CRDS.

L'application de la déduction ne peut avoir pour effet de ramener la rémunération soumise à cotisations en deçà de l'assiette minimum des cotisations.

2.6

INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS

INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS

3 INDEMNITES JOURNALIERES FORFAITAIRES



Indemnité de repas



Indemnité de transport

Couvre les frais de transport pour se rendre sur le chantier et en revenir



Indemnité de trajet

Compense la sujétion que représente la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier

Indemnités de petit déplacement pour les ouvriers

- **Indemnité de repas** : a pour objet d'indemniser l'ouvrier du supplément de frais occasionné par le fait qu'il prend son repas en dehors de sa résidence habituelle.
- **Indemnité de transport BTP** : appréciée par référence à des zones concentriques de 10 en 10 kilomètres à partir du siège de l'entreprise ou de son agence régionale, ou de son bureau local, si l'agence ou le bureau est implanté depuis plus d'un an, ou avant l'ouverture du chantier. Cette indemnité est destinée à couvrir les dépenses de transport engagées par l'ouvrier **pour se rendre sur le chantier** au début de la journée de travail, et en revenir à la fin, **le moyen de transport effectivement utilisé étant indifférent.**
- **Indemnité de trajet BTP**, appréciée dans les mêmes conditions, qui compense non pas les frais engagés par le salarié mais **la sujétion** que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier. **Cette indemnité est soumise à cotisations.**

Ces indemnités sont **journalières, forfaitaires**, fixées en valeur absolue, et peuvent faire l'objet d'adaptations.

L'accord national fixe le principe de ces trois indemnités, dont le montant est arrêté et révisé périodiquement par le moyen d'accords régionaux.

INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS INCIDENCES SUR L'ASSIETTE DE COTISATIONS



Sans D.F.S.



Les 3 indemnités sont distinguées sur les bulletins de salaires remis aux salariés



Repas :
Exo dans la limite du montant forfaitaire révisé annuellement



Transport:
Exo à partir du siège social ou de l'établissement de rattachement et barème kilométrique spécifique par tranche de 10 kms.



Trajet :
Pas d'exo
Indemnité de sujétion



Avec D.F.S.



Application du principe de non-cumul
Tout est soumis à charges avant application de l'abattement

Indemnité de trajet

L'**indemnité de trajet**, compense non pas les frais engagés par le salarié mais **la sujétion** que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier. **Cette indemnité est soumise à cotisations.**

Elle est conventionnelle et doit être versée lors de petit déplacement.

Indemnités de petit déplacement pour les Etam et cadres

Le système des petits déplacements est prévu pour les ouvriers. Il n'est donc pas obligatoire pour les salariés qui ont un statut d'ETAM ou de cadre, même s'ils travaillent sur le même chantier que les ouvriers.

Il faut donc leur appliquer le régime « normal » des professionnels, c'est-à-dire le remboursement des dépenses réelles ou le versement d'allocations forfaitaires.

Les conventions collectives ETAM et cadres prévoient un remboursement des frais de déplacements sur justificatifs lorsqu'il s'agit d'un déplacement effectué à la demande de l'employeur.

Frais de nourriture

➤ Salariés en déplacement contraint de prendre leur repas au restaurant

L'indemnité de repas versée au salarié en déplacement professionnel qui ne peut regagner sa résidence est exonérée jusqu'à 19,40 euros par repas dès lors que l'employeur **démontre que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant.**

➤ Salariés en déplacement travaillant sur chantier

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise, que ses conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas, **et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant**, l'employeur peut déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de 9,50 euros.

2.8

INDEMNITES DE TRAJET DANS LE BTP

INDEMNITES DE TRAJET ET ACTUALITES

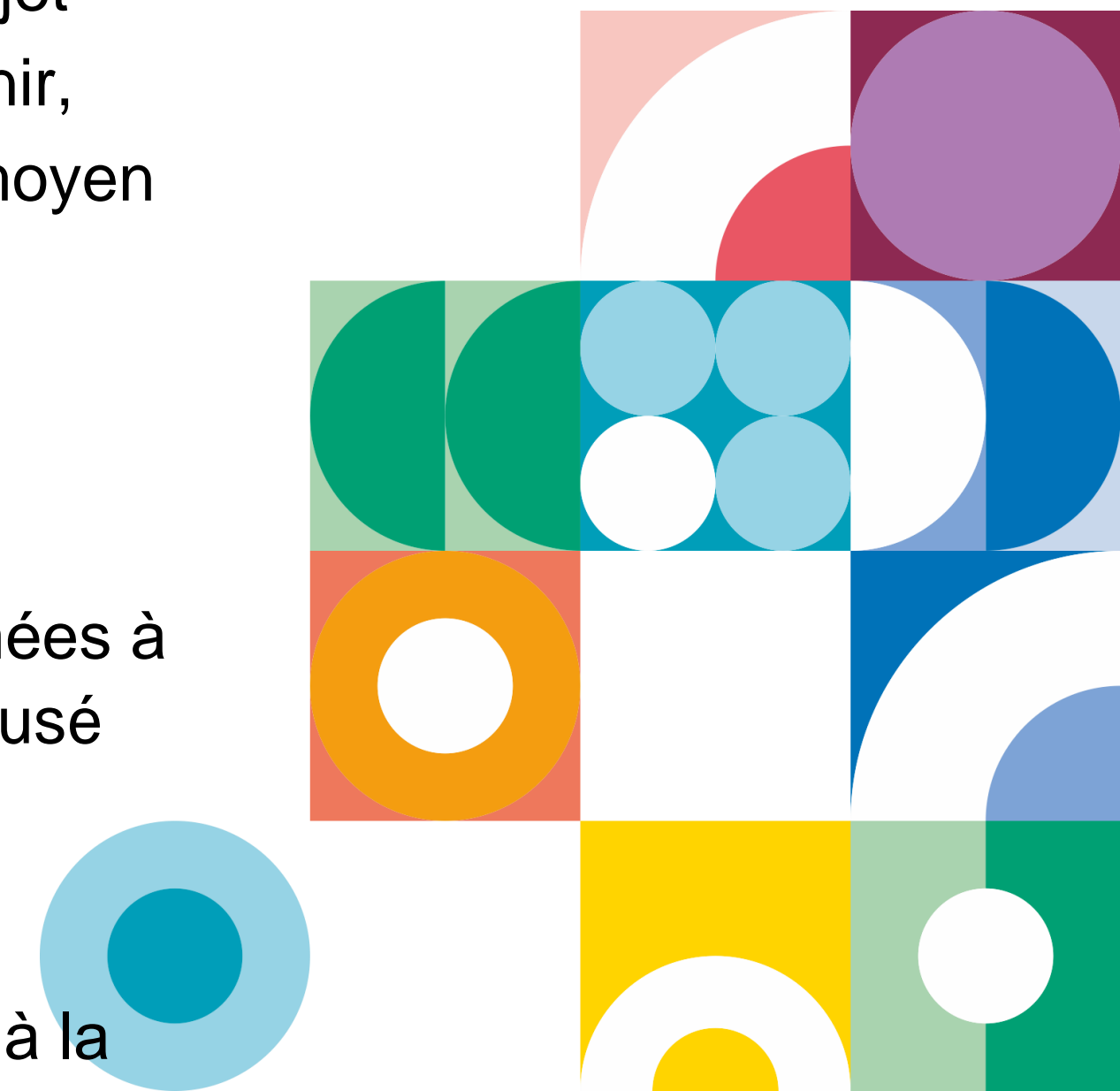
Historique :

L'indemnité de trajet prévue initialement par la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990, a pour objet d'indemniser une "sujétion" pour le salarié contraint de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, indépendamment de la rémunération par l'employeur du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail et du moyen de transport utilisé.

Pour rappel, dans le cadre de négociations sur les effets d'une restructuration de branche sur les conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 et leurs avenants locaux, la FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT (FFB) a convié l'ensemble des organisations syndicales représentatives concernées à une réunion paritaire le 14 février 2018 dans ses propres locaux à Paris. Le jour de cette réunion, la FFB a refusé l'accès de ses locaux au chef de la délégation de la FEDERATIONNATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION-BOIS-AMEUBLEMENT (FNCSBA),

Par arrêt du 10 janvier 2019 (RG 18/06465), la cour d'appel de Paris a jugé que les accords collectifs conclus à la suite des réunions du 14 février et 7 mars 2018 sont entachés d'irrégularité, en l'absence de la FNCSBA lors les négociations. En conséquence, les effets des accords du 7 mars 2018 (pris par certaines entreprises adhérentes) sont suspendus jusqu'à ce que l'ensemble des organisations syndicales concluent régulièrement de nouveaux avenants. A ce jour, l'ensemble des organisations syndicales y compris la FNCSBA n'ont pas conclu de nouveaux accords collectifs.

Par conséquent, la Convention collective signée a été annulée.



INDEMNITES DE TRAJET ET ACTUALITES - suite

- Auparavant, la doctrine des Urssaf conduisait à **faire primer la convention collective nationale (CCN) et à intégrer dans l'assiette des cotisations les indemnités de trajet (assiette minimum) et ce même si un accord d'entreprise prévoyait d'autres modalités d'indemnisation de l'indemnité de trajet.**

A présent, les règles du code du travail sur la hiérarchie des normes et la jurisprudence récente conduisent à faire évoluer notre doctrine. En effet, il découle de cette analyse :

- **que l'accord d'entreprise devient la norme de référence pour les indemnités de trajet dans le BTP et les TP pour apprécier les éléments à intégrer au titre de l'assiette minimum conventionnelle.**
- **qu'un accord d'entreprise** qui prévoit notamment que « l'indemnité de trajet n'est pas due lorsque le temps de trajet est rémunéré en temps de travail » **peut prévaloir sur la convention collective s'agissant de l'indemnité de trajet dans le BTP et les TP,**

Il convient ainsi de vérifier l'existence et le respect des dispositions prévues expressément dans l'accord d'entreprise concernant l'indemnité de trajet pour envisager ou non une réintégration dans l'assiette des cotisations et contributions sociales au titre de l'assiette minimum conventionnelle

2.7

INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS

INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS

DEFINITION



Les indemnités de Grand déplacement sont destinées à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement engagées par les salariés empêchés, pour des motifs de déplacement professionnel, de regagner **chaque jour leur domicile**.

2 CONDITIONS :

Distance domicile lieu de travail 50 km et
Durée du trajet en transport en commun 1h30 aller

EXCEPTION A LA REGLE DE NON CUMUL



L'exclusion des indemnités de grand déplacement se cumule avec la D.F.S.

INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS

DUREE ET LIMITES D'EXONERATION

La durée de détachement sur un même chantier s'entend de la durée d'affectation (continue ou discontinue)

Exonération des allocations forfaitaires de grand déplacement pendant 72 mois dans la limite de :

Pendant les 3 premiers mois – Barème 2022

Repas
19.40 €

Logement et petits déjeuner
51,60 € (En dehors de la région parisienne)

Du 4^{ème} mois au 24^{ème} mois

Abattement de 15 % repas et logement

INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS

DUREE ET LIMITES D'EXONERATION

Du 25^{ème} mois au 72^{ème} mois

Abattement de 30% par rapport au barème initial repas et logement

Au-delà du 72^{ème} mois

**Preuve de l'utilisation des allocations forfaitaires conformément à leur objet (justificatifs)
Preuve du maintien d'une double résidence**

2.9

RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS DANS LE BTP

Spécificités de la profession

Majoration Caisse des Congés Payés

En pratique, les entreprises du BTP ne versent au salarié que dix mois et demi de salaire environ, le solde étant payé par la caisse des congés payés.

De ce fait, des dispositions particulières existent en matière d'allègements de cotisations.

Réduction générale des charges patronales de sécurité sociale, dite réduction Fillon (Loi du 17 janvier 2003 et décret n° 2003-487 du 11 juin 2003) : Le montant de la réduction est **majoré**.

Depuis le 01.01.2015 la majoration est : Coefficient x 100/90

Réduction Générale et DFS

- Conformément aux dispositions de l'arrêté du 4 décembre 2019, les modalités de calculs de la Réduction Générale des Cotisations (RGC) appliquée sur les rémunérations des salariés bénéficiant de la DFS sont modifiées à compter du 1^{er} janvier 2020 :
- Le montant de la Réduction Générale calculé après application de la DFS (brut soumis à cotisations) est plafonné à 130% du montant de la réduction calculée sur la base de la rémunération brute soumise à cotisations sociales sans DFS.
- Pour le calcul de la Réduction Générale sans application de la DFS, les sommes versées à titre de frais professionnels, intégrées au brut soumis pour respecter la règle de non-cumul DFS/Frais professionnels, sont à exclure de l'assiette puisque la DFS n'est plus appliquée. Ainsi, il convient d'effectuer 2 calculs afin de déterminer si le montant de la RGC doit faire l'objet d'un plafonnement ou pas.
- Le calcul de la Réduction Générale est alors à effectuer en 3 temps :

Calcul n° 1 : Réduction Générale avec application de la DFS (Brut réellement soumis à cotisations sociales, avec les frais professionnels soumis le cas échéant, pour respecter la règle de non-cumul).

Calcul n° 2 : Réduction Générale sans application de la DFS (En excluant les frais professionnels soumis dans le respect du non-cumul DFS/Frais professionnels)

Calcul n°3 : Plafonnement du montant de la Réduction Générale applicable

2.10

LES BONS D'ACHAT ET CADEAUX EN NATURE

Cadeaux en nature et bons d'achats – 1/4

Les bons d'achats et cadeaux en nature alloués dans les conditions précisées par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988, et les lettres circulaires ACOSS des 3 décembre 1996 et 9 janvier 2002 peuvent être exonérés de cotisations et de CSG/CRDS.

La dérogation est également applicable, dans les mêmes conditions, aux bons d'achat et cadeaux servis par les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA DEROGATION

Ne sont pas soumis à cotisations, ni à CSG/CRDS, les bons d'achat ou cadeaux en nature, servis au cours d'une année lorsque leur montant global n'excède pas 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale (171€ pour 2022).

Lorsque la valeur globale des bons d'achat et cadeaux en nature dépasse cette limite, l'exclusion de l'assiette des cotisations et de la CSG/CRDS ne peut être acquise que si **les trois conditions suivantes sont simultanément remplies** (diapo suivante).

Cadeaux en nature et bons d'achats - 2/4

Trois conditions suivantes simultanément remplies :

1/ L'attribution des bons d'achat ou du cadeau en nature doit être en relation avec un des événements prévus par la dérogation et réservée aux salariés concernés par celui-ci :

Les événements visés par la tolérance sont les suivants : mariage, naissance, retraite, fête des mères/des pères, Sainte Catherine / St Nicolas, Noël des enfants et des salariés et rentrée scolaire.

- En ce qui concerne le Noël des enfants : est considéré comme enfant, toute personne ayant jusqu'à 16 ans inclus dans l'année civile de l'attribution.

- Par rentrée scolaire, il faut entendre toute rentrée de début d'année, (scolaire, universitaire ...) peu important la nature de l'établissement (établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage).

2/ Le bon d'achat ou le cadeau doit être en relation avec l'événement :

Ainsi, les bons d'achat pour les rayons alimentaires sont écartés ou exclus.

Toutefois, la lettre circulaire ACOSS du 9 janvier 2002 admet que puissent entrer dans le cadre de la dérogation les produits alimentaires non-courants ou produits dits de luxe dont le caractère festif est avéré.

3/ Le montant doit être conforme aux usages :

Est considéré comme conforme à l'usage, le montant ne dépassant pas 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale, par événement et par année civile.

Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel.

- Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

- En ce qui concerne la rentrée scolaire : le seuil est de 5% par enfant,

- En ce qui concerne Noël : le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié.

Cadeaux en nature et bons d'achats – 3/4

DOUBLEMENT DE LA LIMITE D'EXONERATION POUR 2020

Par courrier du 17 décembre 2020, le Ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargé des Comptes publics, a exceptionnellement autorisé le doublement de la limite d'exonération applicable aux chèques-cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés pour 2020 dans les conditions suivantes :

- Si le CSE (ou l'employeur en l'absence de CSE) n'a attribué que des chèques-cadeaux et bons d'achats sans lien avec l'un des évènements rappelés ci-dessus, le montant global annuel non assujetti aux contributions et cotisations de sécurité sociale est porté à 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 343 €.
- Si le CSE (ou l'employeur en l'absence de CSE) a attribué des chèques-cadeaux et bons d'achats en lien avec les évènements rappelés ci-dessus, le montant pour l'évènement Noël des salariés et des enfants jusqu'à leurs 16 ans est non assujetti aux contributions et cotisations de sécurité sociale s'il n'excède pas 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 343 €.

Pour pouvoir bénéficier de ce doublement de la limite d'exonération, les chèques-cadeaux et bons d'achat doivent être remis aux salariés au plus tard le 31 décembre 2020.

AUGMENTATION DE LA LIMITE D'EXONERATION POUR 2021

Par courrier du 13 décembre 2021, le Ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargé des Comptes publics, a exceptionnellement autorisé l'augmentation de la limite d'exonération applicable aux chèques-cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés pour 2021 dans les conditions suivantes :

- Si le CSE (ou l'employeur en l'absence de CSE) n'a attribué que des chèques-cadeaux et bons d'achats sans lien avec l'un des évènements rappelés ci-dessus, le montant global annuel non assujetti aux contributions et cotisations de sécurité sociale est porté à 250 €.
- Si le CSE (ou l'employeur en l'absence de CSE) a attribué des chèques-cadeaux et bons d'achats en lien avec les évènements rappelés ci-dessus, le montant pour l'évènement Noël des salariés et des enfants jusqu'à leurs 16 ans est non assujetti aux contributions et cotisations de sécurité sociale s'il n'excède pas 250 €.

Pour pouvoir bénéficier de cette augmentation de la limite d'exonération, les chèques-cadeaux et bons d'achat doivent être remis aux salariés au plus tard le 31 décembre 2021.

Cadeaux en nature et bons d'achats – 4/4

SI LES CONDITIONS DE LA DEROGATION NE SONT PAS RESPECTEES

La tolérance ministérielle est d'application stricte.

A défaut du respect des conditions prévues et notamment des limites, les avantages alloués doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations et dans celle de la CSG et de la CRDS.

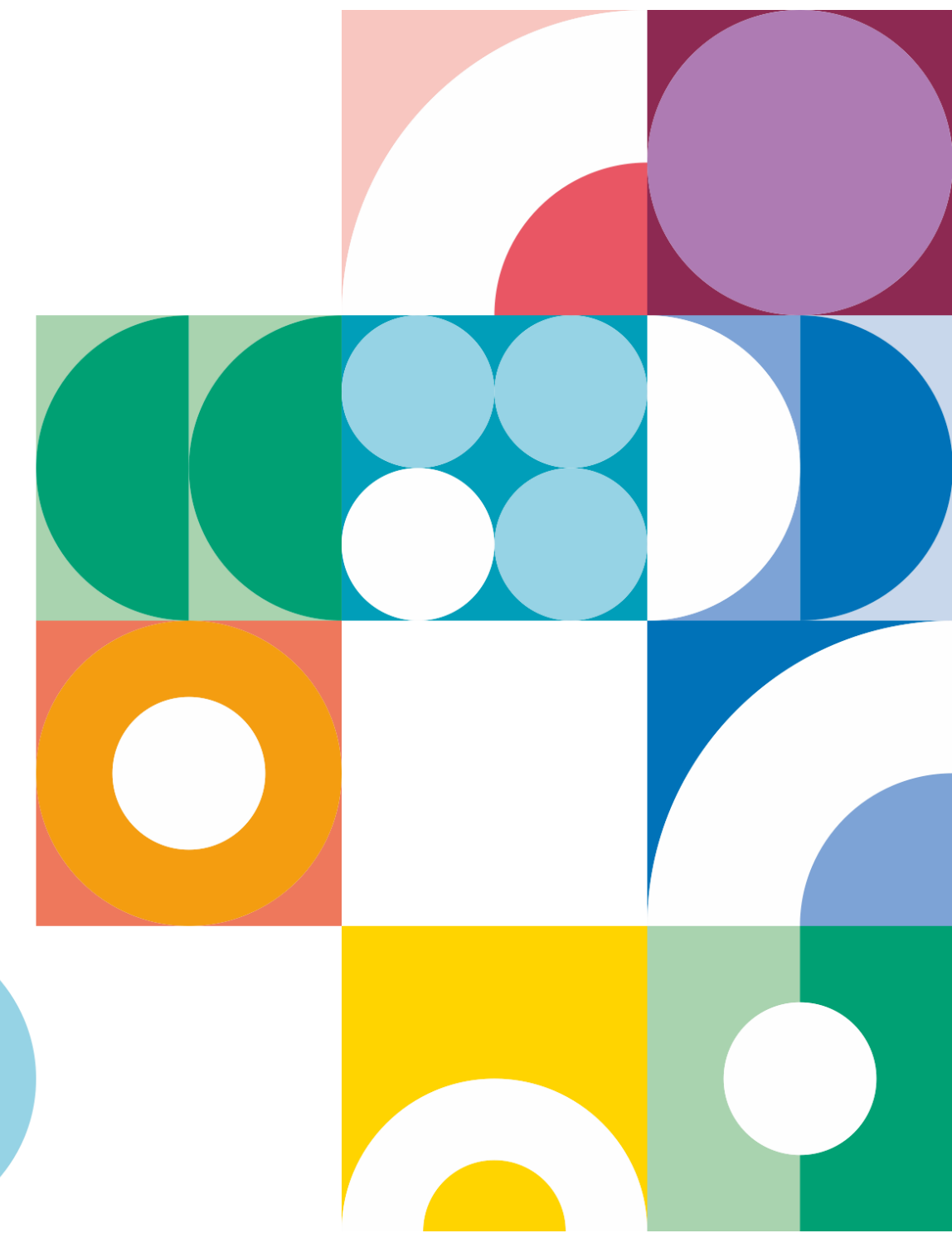
2.11

LES AVANTAGES EN NATURE

Définition

- Pas de définition légale de l'avantage en nature. Définition donnée par la jurisprudence de la Cour de Cassation: « **Fourniture ou mise à disposition d'un bien, d'un service ou d'une prestation qui permet au salarié de faire l'économie de dépenses qu'il aurait du normalement supporter** »
- 3 éléments doivent donc être réunis pour qu'il y ait avantage en nature au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale (CSS):
 - Une prestation de biens ou de services fournie par l'employeur
 - Une utilisation à des fins personnelles par le salarié
 - Une économie pour le salarié

Remarque: L'avantage peut être consenti à titre gratuit ou moyennant une participation du salarié. Cette participation vient alors minorer la valeur de l'avantage.



LES DIFFERENTS TYPES D'AVANTAGE EN NATURE

- L'avantage en nature nourriture
- L'avantage en nature logement
- L'avantage en nature véhicule
- L'avantage en nature NTIC

Autres exemples de situations dans lesquelles on peut parler d'avantage en nature :

- -Produits ou prestations réalisés ou vendus par l'entreprise (pneumatiques chez MICHELIN)
- -Chauffage
- -Gaz et/ou électricité (EDF)
- -Billets de transport gratuits (SNCF / Air France)



MODES D'ÉVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE

Principe: les avantages en nature doivent être évalués pour leur valeur réelle. Toutefois les principaux types d'avantage en nature peuvent être évalués forfaitairement sous certaines conditions.

- **1°- L'évaluation au forfait.**

L'arrêté prévoit dans certaines conditions des forfaits applicables :

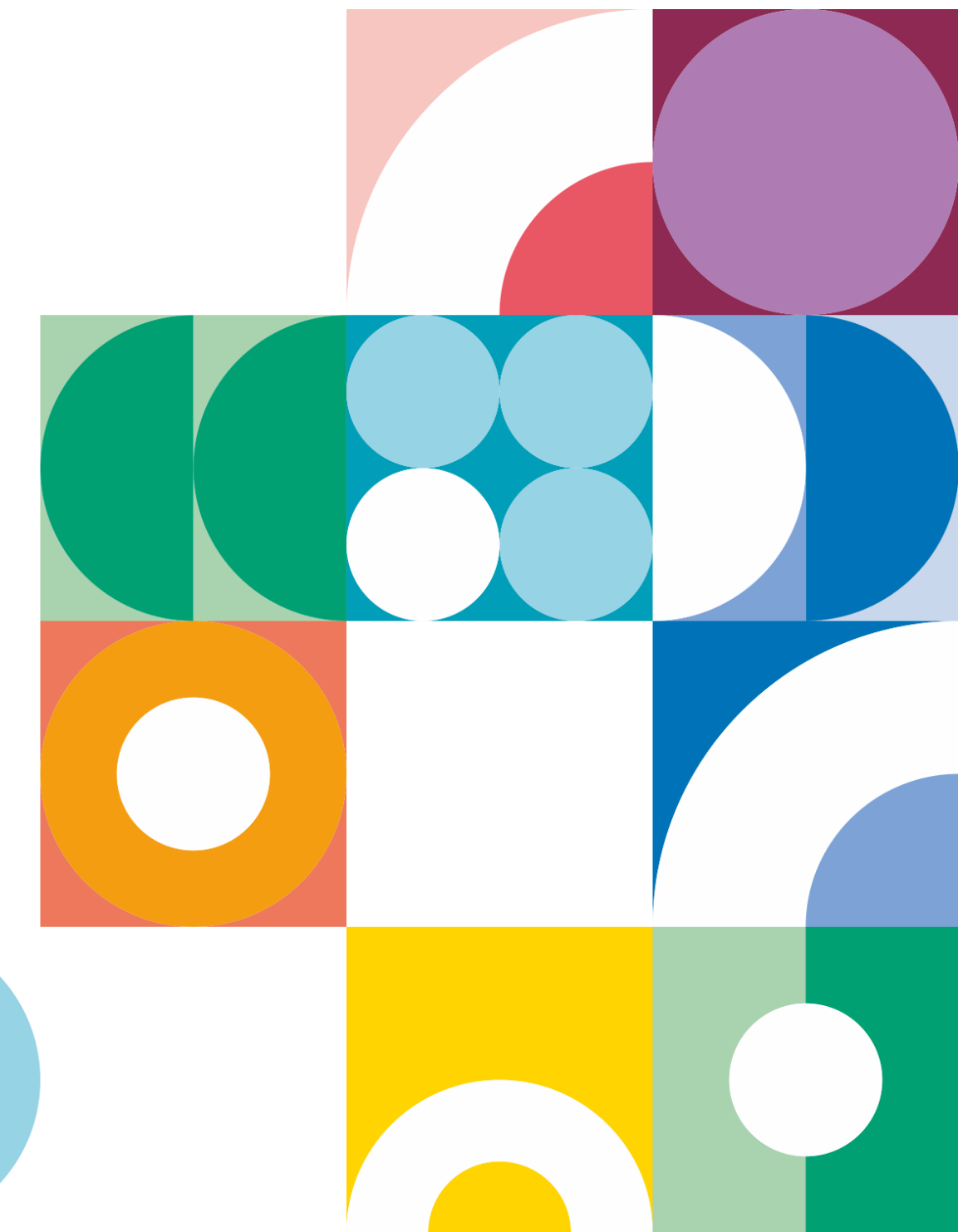
⇒ *aux avantages en nature nourriture,*

⇒ *aux avantages en nature logement,*

⇒ *aux avantages en nature véhicule,*

⇒ *aux avantages en nature outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.*

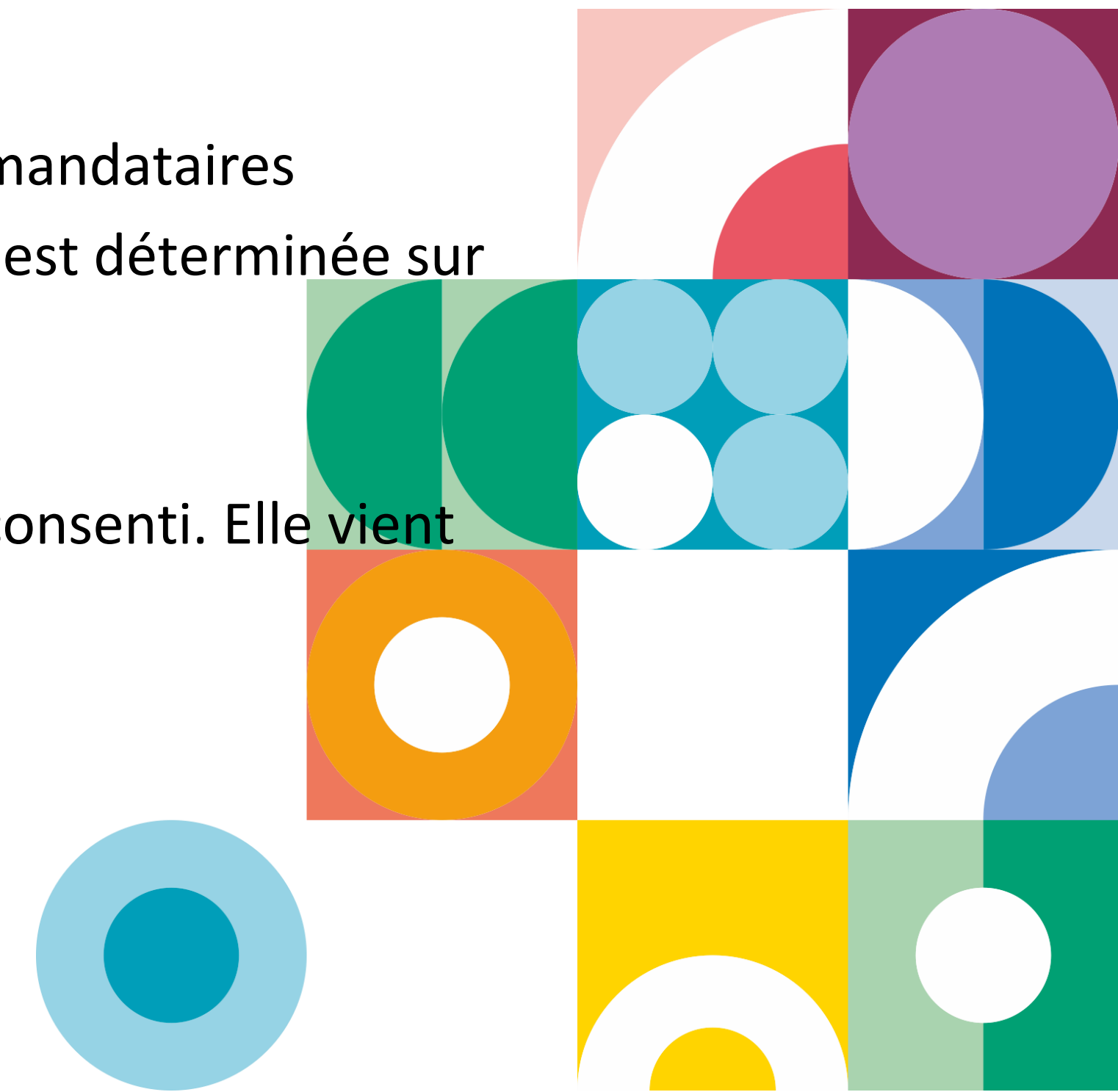
Remarque: Ces forfaits constituent toujours des évaluations minimales, à défaut de stipulations supérieures arrêtées par convention ou accord collectif. Ils peuvent être aussi remplacés par des montants supérieurs d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.



MODES D'ÉVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE

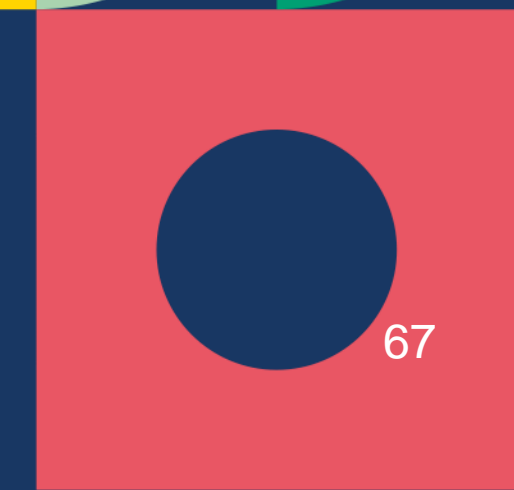
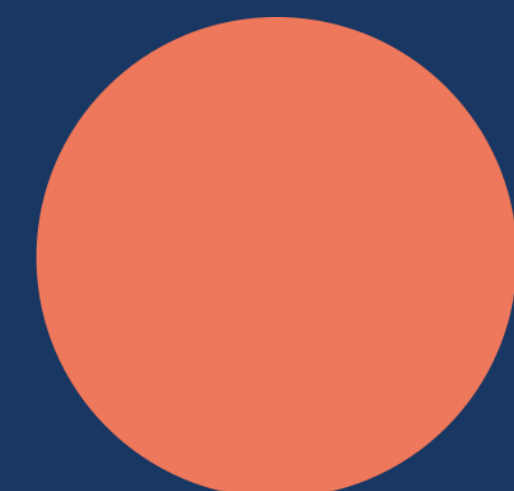
- 2°- Le recours à la valeur réelle

- ⇒ Les autres avantages ainsi que les avantages en nature nourriture et logement attribués aux mandataires sociaux des SARL, SA et SAS au titre de leur mandat sont évalués d'après leur valeur réelle qui est déterminée sur la base de l'économie réalisée par le salarié.
- ⇒ La participation du salarié ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti. Elle vient seulement minorer la valeur de l'avantage à concurrence de cette participation.





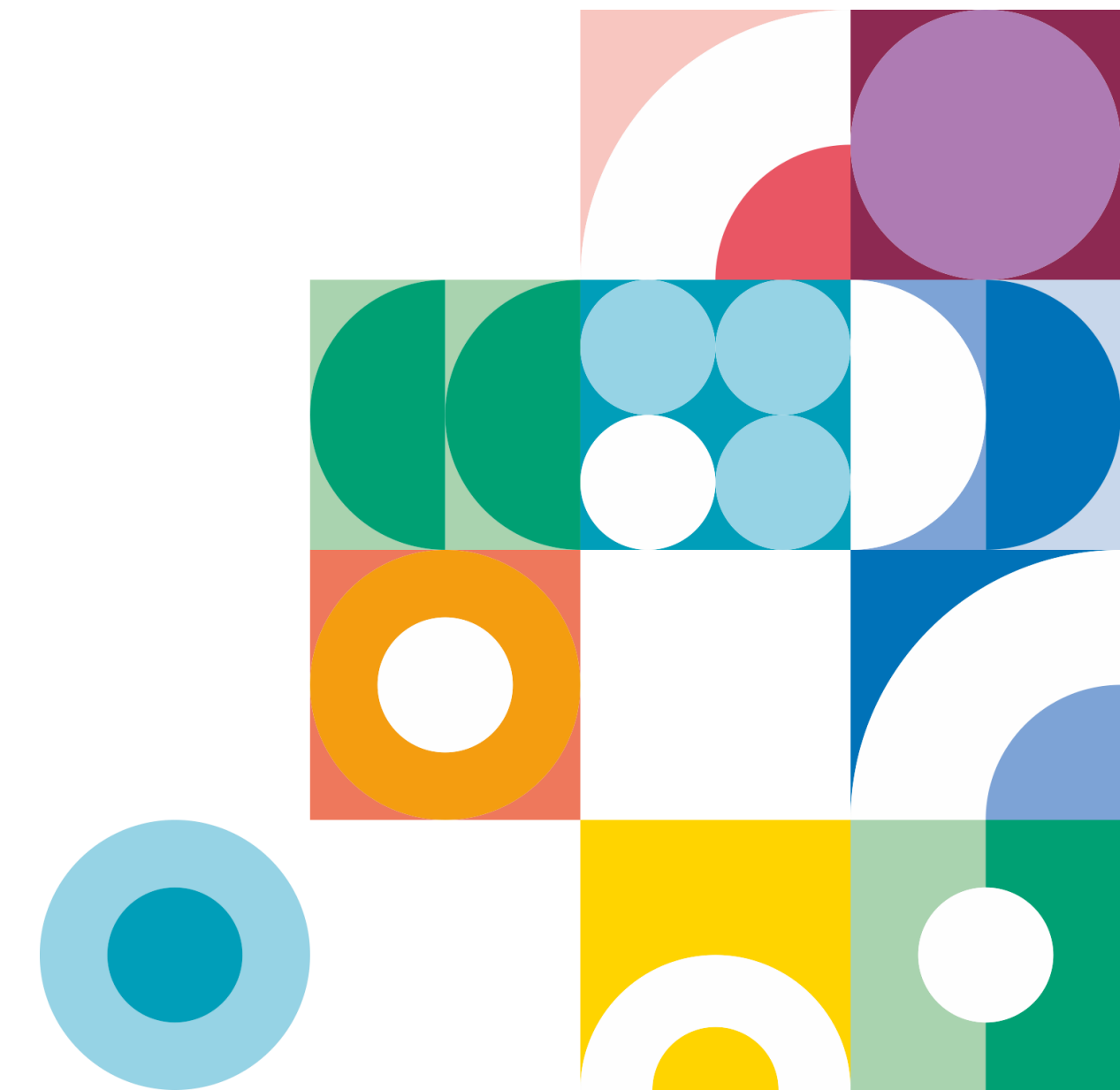
LE TRAVAIL ILLEGAL



Le Travail Illégal (article L8211-1 du Code du Travail)

Le travail illégal regroupe un ensemble de **FRAUDES** majeures à l'ordre public, social et économique précisément prévues par le Code du Travail :

Travail dissimulé
Marchandage
Prêt illicite de main-d'œuvre
Emploi d'étranger non autorisé à travailler
Cumuls irréguliers d'emplois,
Fraude ou fausse déclaration

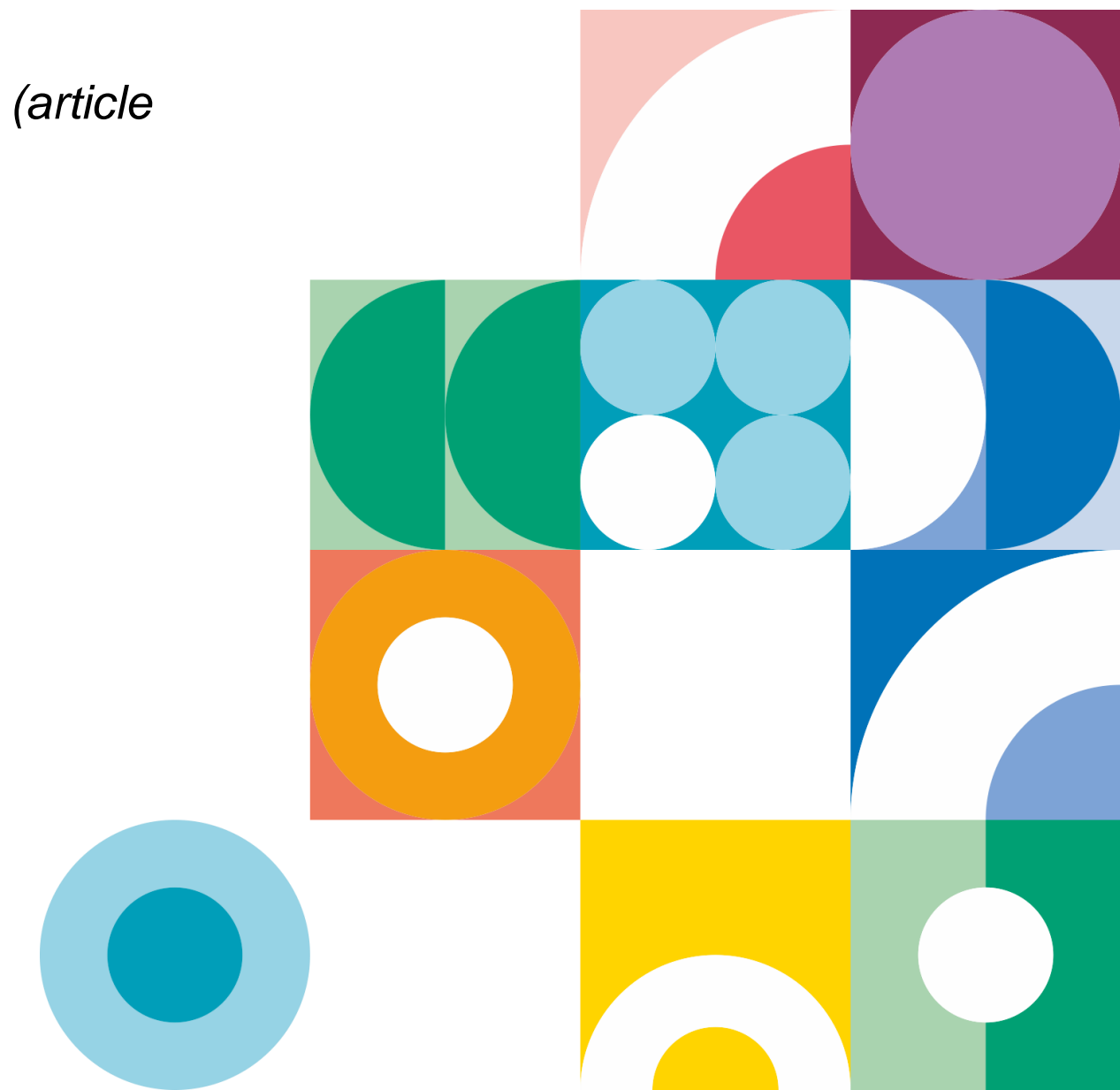


Le Travail dissimulé

- Le travail dissimulé étant un délit, sa caractérisation suppose que soit démontré l'élément matériel et l'élément intentionnel de l'infraction.

*Article L8221-5 Code du **travail** définit l'**élément matériel** : Le fait de se soustraire intentionnellement à la formalité de déclaration préalable à l'embauche (article L1221-10 Code du **travail**)*

- Le travail dissimulé recouvre :
 - La dissimulation d'activité (art. L.8221-3 du Code du Travail)
 - La dissimulation d'emploi salarié (art. L.8221-5 Code Travail)

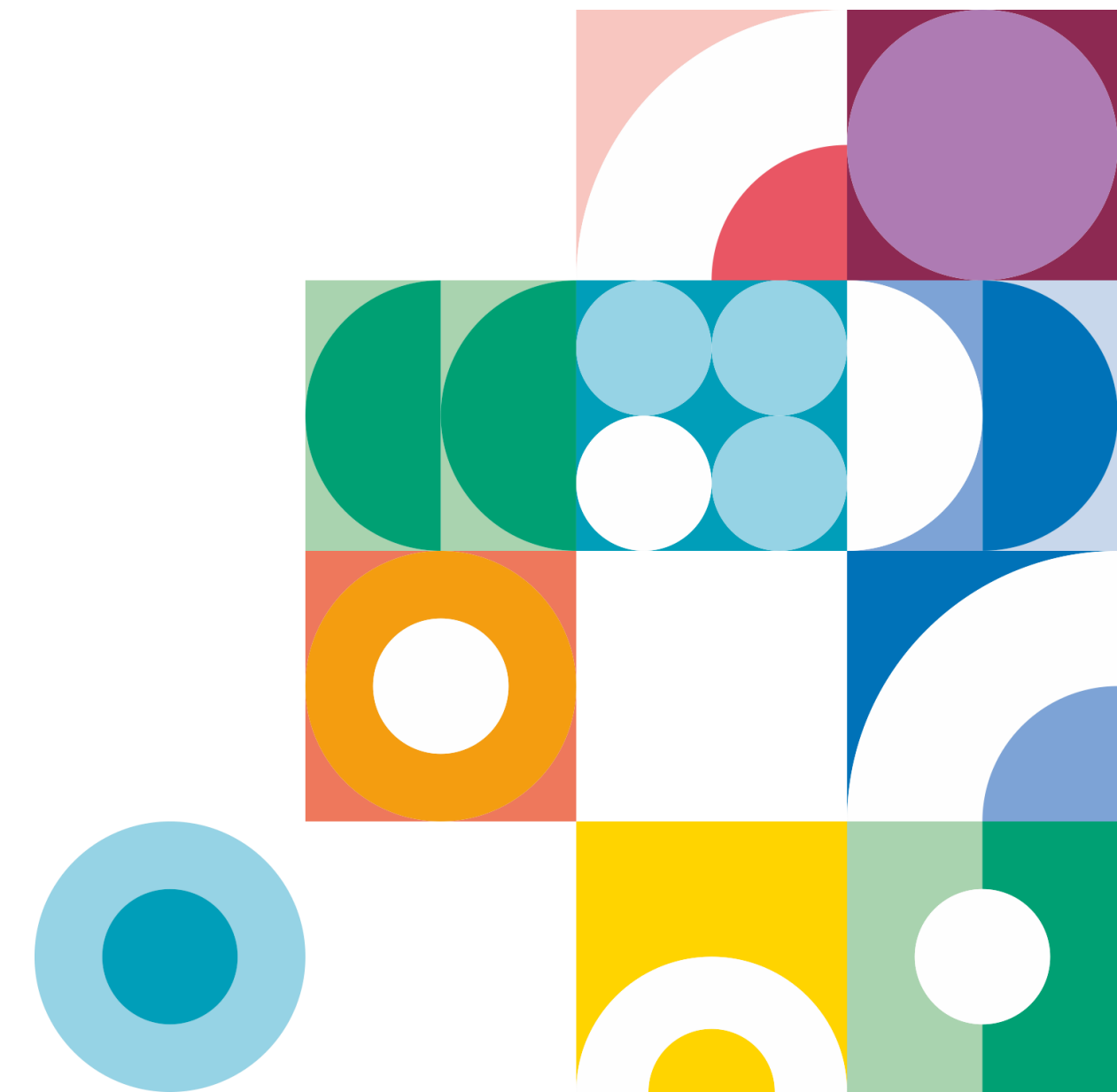


La dissimulation d'une activité économique : article L.8221-3 CDT

Champ d'application : Exercice à but lucratif d'une activité

Critères :

- Défaut d'immatriculation au RCS ou RM, poursuite d'activité après radiation
- Défaut de déclarations fiscales et/ou sociales



La dissimulation d'emploi salarié : article L.8221-5 CDT

- L'infraction est constituée par :

L'omission **intentionnelle** de l'une des deux formalités suivantes :

- obligation d'effectuer une DPAE (article L.1221-10 CDT)
- obligation de remise d'un BS ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire (article L.13243-2 CDT)
- Minoration **intentionnelle** du nombre d'heures mentionné sur le BS (ou document équivalent)
- Non fourniture **intentionnelle** des déclarations sociales aux Organismes de Recouvrement



04

Les voies de recours à l'issue d'un contrôle



La saisine de la Commission de Recours Amiable

Depuis le 1er janvier 2017, le délai de saisine de la CRA est fixé à 2 mois à compter de la notification de la mise en demeure.

La saisine de la commission est l'étape qui précède l'éventuel recours que l'entreprise peut finalement intenter devant le pôle social du tribunal judiciaire.

Cette procédure est gratuite. Elle ne prévoit pas que l'entreprise soit présente ou représentée lors de l'examen du dossier devant la commission.

La décision de la Commission de Recours Amiable

Point de vigilance : Si l'entreprise n'a pas saisi la CRA dans le délai imparti, la décision prise par l'organisme du recouvrement à l'issue du contrôle deviendra définitive.

La décision de la commission qui lui sera notifiée précise par motif de redressement, les montants annulés et ceux maintenus. Elle indiquera le délai de recours et ses modalités d'exercice.

L'entreprise pourra contester la décision de la commission de recours amiable devant le pôle social du tribunal judiciaire dans le délai de deux mois à compter de sa réception. Au-delà, cette décision est définitive.

