



► Picardie

Affaire suivie par : Christelle POIX
Tél. (ligne directe) : 06.62.55.34.90
Télécopie : 09.79.99.40.06
Courriel : christelle.poix@urssaf.fr

En la personne de son représentant légal

Références à rappeler : 524750288-LO

OBJET DU CONTROLE : Application des législations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de garantie des salaires 'AGS'

Amiens, le 17 février 2015

LETTRÉ D'OBSERVATIONS
(Article R.243-59 et suivants du code de la sécurité sociale)

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous communiquer les observations consécutives à la vérification de l'application des législations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de garantie des salaires que j'ai effectuée pour l'établissement ci-dessous référencé :

N° Compte :	N° SIRET :
Etablissement :	
Date de la fin du contrôle : 17 février 2015	
Période vérifiée : du 01/01/2012 au 31/12/2013	

L'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale est constituée de l'ensemble des sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire dans les conditions prévues aux articles L.242-1 et suivants du code de sécurité sociale.

Le calcul de l'assiette du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) n'entre pas dans le champ de la présente vérification et pourra faire l'objet d'un contrôle ultérieur.

L'assiette des contributions et cotisations dues pour les régimes de l'assurance chômage et de garantie des salaires est déterminée par l'accord prévu à l'article L.5422-20 du code du travail et par l'article L.3253-18 du code du travail. Elle est constituée des rémunérations brutes plafonnées, soit, sauf cas particuliers, de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L.242-1 et suivants du code de sécurité sociale.

Sont exclues de l'assiette de ces contributions les rémunérations dépassant quatre fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale.

Les contributions d'assurance chômage et cotisations à la garantie des salaires régies par des règles d'assujettissement et de calcul spécifiques n'ont pas été vérifiées et pourront faire l'objet d'un contrôle ultérieur.

Siège social
Urssaf Picardie
1 avenue du Danemark
80029 Amiens Cedex 1

Votre Unifon au 3957

LISTE DES DOCUMENTS CONSULTES POUR CE COMPTE

Livre et fiches de paie	Contrats de retraite et prévoyance
DADS et Tableaux récapitulatifs annuels	Grand livre
Convention collective applicable dans l'entreprise	Statuts et registres des délibérations
Les états justificatifs mensuels des allègements loi Fillon	Extrait d'inscription au RC et/ou RM
Etats justificatifs des aides et allègements liés à la réduction du temps de travail	

1. REMUNERATIONS NON DECLAREES : REMUNERATIONS NON SOUMISES A COTISATIONS.

Textes :

- Article L.242.1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et 2 du code de la Sécurité sociale
- Article 14 de l'ordonnance 96-50 du 14 janvier 1996

Pour le calcul des cotisations et contributions sociales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Constatations :

La vérification des bulletins de paie a permis de constater que le cumul brut précisé sur le bulletin de paie du mois de décembre 2013 de M. _____ et confirmé par le cumul manuel effectué sur l'ensemble des bulletins de paie de l'année 2013, est inférieur à la base déclarée sur la DADS.

En effet, le cumul des salaires bruts des bulletins de paie est de 51 013. Or, la DADS montre une base totalité brute de 50 387 €.

Le montant total annuel brut des rémunérations de l'ensemble des salariés sur la DADS est identique à celui déclaré sur le tableau récapitulatif.

Il résulte de ces constats un rappel de cotisations, en 2013, sur la base de : $51\ 013 - 50\ 387 = 626$ €.

Soit les régularisations suivantes :

- pour les cotisations et contributions recouvrées par les URSSAF d'un montant de 229,00 € déterminé comme suit :

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2013	RG CAS GENERAL	100	626	22,05	0	15,15	138
2013	CSG CRDS REGIME GENERAL	260	615	8	0	0	49
2013	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	626	0	0	0,1	0
2013	CONTRIBUTIONS ASSURANCE CHOMAGE	772	626	6,4	0	0	40
2013	COTISATIONS AGS CAS GENERAL	937	626	0,3	0	0	2

Total annuel 229

2. PLAFOND TEMPS PARTIEL : ABATTEMENT D'ASSIETTE PLAFONNEE.

Textes :

- Articles L.3123-14 et L.3123-1 du code du travail,
- Articles L.242-8 et L.242-9 du code de la Sécurité sociale
- Article R.242-7 du code de la Sécurité sociale

L'abattement d'assiette s'applique aux salariés :

- dont la rémunération serait supérieure au plafond si l'activité était exercée à temps complet,
- pour lesquels un contrat de travail écrit prévoit une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail,
- aux salariés travaillant pour plusieurs employeurs, lorsqu'il n'est pas fait application de la règle du prorata.

L'assiette plafonnée est calculée lors de chaque paie selon la formule :
Plafond x salaire temps partiel / salaire temps complet

La formule de reconstitution du salaire à temps complet s'établit comme suit :

Rémunération à temps complet =

Rémunération à temps partiel X durée légale du travail (*) / nombre d'heures rémunérées sur la même période

((*) ou si elle est inférieure durée conventionnelle ou durée applicable dans l'établissement)

L'assiette des cotisations plafonnées est donc égale à : (salaire à temps partiel x plafond de Sécurité sociale) / salaire à temps complet.

La régularisation annuelle prévue à l'article R.243-10 du code de la Sécurité sociale doit être effectuée :

- soit en fin d'année,
- soit progressivement en tenant compte du cumul des rémunérations.

Constatations :

M. dispose d'un contrat de travail à temps partiel. Il effectue 136h par mois. Sa rémunération est supérieure au plafond. Ainsi, il peut bénéficier de l'abattement de l'assiette plafonnée. Toutefois, la vérification de cette base a permis de constater que le plafond appliqué par la société est inférieur à l'assiette plafonnée calculée comme énoncé ci-dessus. Il résulte de ce constat un rappel de cotisations sur la base de :
3 344 € en 2012,
3 405 € en 2013 (tableaux joints en annexe).

Soit les régularisations suivantes :

- pour les cotisations et contributions recouvrées par les URSSAF d'un montant de 1 016,00 € déterminé comme suit :

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2012	RG CAS GENERAL	100	0	22,05	3 344	14,95	500

Total annuel 500

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2013	RG CAS GENERAL	100	0	22,05	3 405	15,15	516

Total annuel 516

3.PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS ELIGIBLES

Textes :

- Article L.242-1 modifié du code de la Sécurité sociale
- Article D.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Article L.911-1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
- Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale
- Circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009
- Circulaire N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013

Aux termes de l'article L.242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale, les contributions destinées à financer des prestations de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit doivent, pour ouvrir droit à l'exclusion d'assiette, revêtir « un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L.911-1 » du même code. En conséquence, ces garanties collectives sont déterminées :

- soit par voie de conventions ou d'accords collectifs ;
- soit à la suite de la ratification, à la majorité des intéressés, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS :

Les garanties de prévoyance complémentaire peuvent être mises en place selon les différentes modalités prévues par le code du travail :

- Accords interprofessionnels (art .L.2232-1 à L.2232-4) ;
- Conventions de branche et accords professionnels (art. L.2232-5 à 2232-10) ;
- Conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement (art. L.2232-11 à L.2232-35)

Au regard du caractère collectif des systèmes de garantie de prévoyance complémentaire, ces dispositions entraînent les conséquences suivantes :

1) Accord d'entreprise :

Les garanties mises en place par accord d'entreprise seront collectives si elles bénéficient à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise, tous établissements confondus.

Ainsi, sauf à remettre en cause son caractère collectif, un accord d'entreprise ne peut exclure certains établissements du bénéfice des garanties mises en place. De même, les salariés d'un établissement ne constituent pas une catégorie objective de salariés.

Enfin, un accord d'entreprise décidant de conditions différentes selon les établissements contrevient au caractère collectif imposé par la loi. Toutefois, dans certains cas, les conventions collectives sont territoriales, ce qui implique une application différente des règles entre établissements d'une même entreprise s'ils ne sont pas situés sur le même territoire. Dans ce cas, le caractère collectif n'est pas remis en cause si l'application de dispositions différentes selon les établissements a pour origine des conventions territoriales différentes.

2) Accord d'établissement :

En revanche, compte tenu des règles générales de négociation prévues par le code du travail, rien ne s'oppose à ce qu'un système de garanties soit mis en place par accord d'établissement.

MISE EN PLACE PAR REFERENDUM :

Le projet de l'employeur, soumis préalablement à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement, doit être ratifié à la majorité du personnel (50 p.100 des effectifs). Dans son arrêt du 15 novembre 2011, la cour de Cassation précise que la majorité du personnel doit s'entendre de la majorité des électeurs inscrits au scrutin et non des seuls votants.

Sous peine de nullité, l'acte écrit doit contenir toutes les clauses obligatoires (art. L.912-2, L.912-3 et L.912-4 du code de la Sécurité sociale) et aucune des clauses prohibées (art. L.913-1 à 3)

L'article L.911-5 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'un système de garanties mis en place par cette procédure peut être révisé par un accord collectif.

MISE EN PLACE PAR DECISION UNILATERALE :

La décision unilatérale obéit aux mêmes exigences en matière de formalisme.

L'article L.911-5 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'un système de garanties mis en place par cette procédure peut être révisé par un accord collectif ou un référendum.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX COMITES D'ENTREPRISE :

La participation d'un comité d'entreprise au financement de prestations de prévoyance, complétant celles de l'employeur et des salariés s'analyse en une contribution de l'employeur au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale et peut, de ce fait, être exclue de l'assiette des cotisations.

En revanche, compte tenu des modalités de fonctionnement et des attributions du comité d'entreprise, les participations de ce dernier au financement de couvertures de prévoyance proposées aux salariés auprès d'une mutuelle n'ouvrent plus droit à l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale pour tout contrat modifié ou mis en place par le comité d'entreprise. En effet, au moins deux des conditions posées par l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale ne seront pas remplies : d'une part, ces régimes ne revêtent pas de caractère obligatoire et, d'autre part, ils ne sont pas mis en place dans le cadre d'une procédure prévue par l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale.

Constatations :

La société a souscrit un contrat de mutuelle pour la catégorie des cadres. M. , seul cadre de la société, en bénéficie.

L'entreprise prend en charge 100% de la participation à cette mutuelle.

Toutefois, aucun document de mise en place n'a été présenté lors du contrôle.

Il en est de même du contrat de prévoyance qui complète la garantie décès prévue par la convention collective des cadres (taux patronal de 0,20% pour la TA et 3,08% pour la TB).

Il résulte de ces constats, un rappel de cotisations sur la base de (part patronale de mutuelle + part patronale de prévoyance complémentaire) :

1 751 + 731 = 2 482 € en 2012,

1 751 + 694 = 2 445 € en 2013.

Soit les régularisations suivantes :

- pour les cotisations et contributions recouvrées par les URSSAF d'un montant de 1 415,00 € déterminé comme suit :

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2012	RG CAS GENERAL	100	2 482	22,05	0	14,95	547
2012	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	2 482	0	0	0,1	0
2012	CONTRIBUTIONS ASSURANCE CHOMAGE	772	2 482	6,4	0	0	159
2012	COTISATIONS AGS CAS GENERAL	937	2 482	0,3	0	0	7

Total annuel 713

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2013	RG CAS GENERAL	100	2 445	22,05	0	15,15	539
2013	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	2 445	0	0	0,1	0
2013	CONTRIBUTIONS ASSURANCE CHOMAGE	772	2 445	6,4	0	0	156
2013	COTISATIONS AGS CAS GENERAL	937	2 445	0,3	0	0	7

Total annuel 702

4.PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : LIMITES D'EXONERATION

Textes :

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Article D.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
- Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale
- Circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009

Les contributions des employeurs au financement de prestations de prévoyance complémentaire, qui complètent, au bénéfice des salariés, les couvertures organisées en matière de prévoyance par les régimes de protection sociale obligatoire ne sont pas soumises aux conditions définies dans la circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, sont exclues, dans certaines conditions, de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré, à hauteur d'une limite fixée par l'article D.242-1 du code de la Sécurité sociale. Les conditions requises sont précisées par la circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS des contributions des employeurs au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Constituent des contributions de l'employeur, au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, toutes les sommes versées à un organisme habilité, destinées à financer des prestations de prévoyance complémentaire, quelle

que soit leur dénomination (cotisations, dotations, subventions, appels de fonds ou refacturation) et qu'elles aient pour objet de financer la création de droits nouveaux ou de consolider des droits acquis.

Peu importe la période d'ouverture des droits à laquelle se rapportent les contributions. La notion de droits acquis vise les droits acquis par les salariés ainsi que ceux acquis par les retraités.

LIMITE D'EXCLUSION DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE :

En application de l'article D.242-1 du code de la Sécurité sociale, les contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré pour une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de :

- 6% du plafond de la Sécurité sociale ;
- et 1,5% de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Le total ainsi obtenu ne peut excéder 12% du plafond de la Sécurité sociale.

La rémunération du salarié est définie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, il n'est pas tenu compte, pour la détermination du montant de la rémunération servant de référence au calcul de cette limite, des éventuelles contributions des employeurs destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumises aux cotisations de Sécurité sociale.

Sont ainsi visées, par exemple, les contributions versées pour le financement de retraite supplémentaire et/ou de prévoyance complémentaire à caractère facultatif. Est également visée la prise en charge, par l'employeur, de la part salariale à un régime de retraite complémentaire légalement obligatoire, en tant qu'elle constitue une contribution de l'employeur soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

Pour déterminer le plafond de référence, il y a lieu d'appliquer les règles prévues par les articles R.243-10 et R.243-11 du code de la Sécurité sociale. En fin d'année, il convient de comparer l'ensemble des contributions versées au cours de l'année aux seuils d'assujettissement déterminés en fonction du plafond retenu pour la régularisation annuelle des cotisations.

Le plafond qui sert de référence est ainsi réduit :

- en fonction des périodes d'absence non rémunérées, en application de l'article R.243-11 précité ;
- pour les salariés à employeurs multiples dont les cotisations sont assises sur un plafond proratisé, la limite d'exclusion se calcule sur le plafond proratisé ;
- en cas d'abattement sur le plafond pour les salariés occupés à temps partiel, sauf s'il y a option pour le calcul de la cotisation d'assurance vieillesse sur une assiette maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, en application de l'article L.241-3-1 du code de la Sécurité sociale. Dans ce cas, l'employeur renonce à l'application de la proratisation du plafond prévue par l'article L.242-8 du même code.

Parallèlement, si le système de garanties prévoit un maintien de couverture pour l'ensemble des anciens salariés ou ceux qui le souhaitent, il y a maintien de l'exclusion d'assiette pour les contributions que l'employeur continue à verser à ce titre, dans les mêmes conditions. Ces dispositions s'appliquent en particulier au mécanisme de portabilité en matière de couverture complémentaire santé et prévoyance prévu par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Lorsque le comité d'entreprise complète le financement de prestations complémentaire de prévoyance mis en place par l'employeur, il doit être tenu compte de cette participation pour la détermination des éventuelles réintégrations.

NON-RESPECT DE LA LIMITE D'EXONERATION :

La fraction des contributions patronales excédant la limite d'exonération doit être intégrée dans l'assiette des cotisations en application de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

Constatations :

Lorsque les contrats de prévoyance et de mutuelle respectent les conditions d'éligibilité à l'exonération de cotisations sociales, cette exonération est soumise à la limite énoncée ci-dessus.

Au regard de la rémunération de M. [REDACTED], la part patronale de prévoyance dépasse la limite d'exonération pour un montant de 152 € en 2012 et 106 € en 2013 (tableaux joints en annexe).

Dans l'éventualité d'un élément supplémentaire fourni pendant la période du contradictoire concernant le contrat de prévoyance complémentaire ainsi que le contrat de mutuelle qui rendrait le contrat éligible à l'exonération de cotisations (motif n°3), les montants mentionnés ci-dessus seraient réintégrés dans l'assiette de cotisations.

5. AVANTAGE EN NATURE VEHICULE : PRINCIPE ET EVALUATION

Textes :

- Article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
- Article 14 de l'ordonnance 96-50 du 24 janvier 1996
- Arrêté du 10 décembre 2002
- Circulaire interministérielle DSS/SDFSS 5B N°2003/07 du 7 janvier 2003
- Circulaire ministérielle du 19 août 2005

En application de l'alinéa 1 de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, tout avantage en nature alloué en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être soumis à cotisations.

Il en est ainsi de la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule : en l'absence de justificatif établissant que le véhicule a un usage exclusivement professionnel, l'économie de frais réalisée par le salarié doit donner lieu à l'intégration d'un avantage en nature.

Il est indifférent que l'avantage en nature soit octroyé directement ou par l'intermédiaire d'un tiers dès lors que cet octroi est opéré en considération de l'appartenance du salarié à l'entreprise concernée.

L'éventuelle participation du salarié aux frais de voiture ne remet pas en cause le principe de l'avantage en nature mais vient minorer la valeur de l'avantage en nature du montant de la participation.

En application de l'article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002, l'avantage en nature résulte de l'usage privé par le salarié d'un véhicule pour lequel il bénéficie d'une « mise à disposition permanente ».

Le Ministère a apporté les précisions suivantes :

- Il y a mise à disposition à titre permanent du véhicule chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé - et donc en dehors du temps de travail - un véhicule professionnel.

On considère qu'il y a mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.

- Si le salarié restitue le véhicule pendant les repos hebdomadaires et congés, cette restitution, doit être mentionnée dans un document écrit

- De même, si le salarié ne restitue pas le véhicule pendant les repos hebdomadaires et congés, l'interdiction d'utiliser le véhicule doit être notifiée par écrit

- En ce qui concerne les trajets « domicile - lieu de travail » :

Aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par le salarié lorsque la démonstration est faite que les trois conditions suivantes sont remplies :

. l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle,

. le véhicule n'est pas mis à disposition de façon permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles,

. le salarié ne peut pas, pour les trajets domicile - lieu de travail, utiliser les transports en commun, soit parce que le trajet n'est pas desservi, soit en raison de conditions ou d'horaires particuliers de travail

En application de l'article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002, l'employeur a le choix entre deux modes d'évaluation de l'avantage véhicule :

- évaluation forfaitaire

- évaluation réelle

L'option est laissée à la seule diligence de l'employeur ; elle s'exerce salarié par salarié et pour l'année civile.

Aucune distinction n'est faite entre les mandataires sociaux et les autres salariés.

MODES D'EVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE : EVALUATION FORFAITAIRE :

L'évaluation forfaitaire est réalisée sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût du véhicule.

Les modalités de calcul du forfait sont différentes selon que :

- le véhicule a été acheté par l'entreprise ou qu'il est loué par elle

- le véhicule est âgé ou non de plus de 5 ans

- le carburant est payé par l'entreprise ou le salarié

L'avantage doit être évalué ainsi :

1) Véhicule acheté par l'entreprise et carburant pris en charge par le salarié :

- Si le véhicule n'a pas plus de 5 ans : l'avantage est égal à 9% du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises;

- Si le véhicule a plus de 5 ans : l'avantage est égal à 6% du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises.

2) Véhicule acheté par l'entreprise et carburant pris en charge par l'entreprise :

L'employeur a le choix entre deux formules :

- Evaluation de l'avantage selon les pourcentages mentionnés au paragraphe précédent 1) auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ;
- ou évaluation suivant un forfait global de 12% du coût d'achat du véhicule et de 9% lorsque le véhicule a plus de 5 ans.

3) Véhicule loué par l'entreprise (ou en location avec option d'achat) et carburant pris en charge par le salarié :
L'avantage est égal à 30% du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance toutes taxes comprises.

Toutefois, l'évaluation de cet avantage ne peut avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui qui aurait été calculé si l'employeur avait acheté le véhicule

4) Véhicule loué par l'entreprise et carburant pris en charge par l'entreprise :

L'employeur a le choix entre deux formules ; l'avantage est égal :

- soit à 30% du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance, toutes taxes comprises auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ;
- soit à 40% du coût total annuel comprenant la location, l'entretien, et l'assurance et le carburant, toutes taxes comprises.

Toutefois, l'évaluation de cet avantage ne peut avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui qui aurait été calculé si l'employeur avait acheté le véhicule.

En application de l'alinéa 1 de l'article 5 de l'arrêté, le montant forfaitaire fixé par l'arrêté du 10 décembre 2002 constitue un minimum, « à défaut de stipulations supérieures arrêtées par convention ou accord collectif et peuvent être remplacés par des montants supérieurs d'un commun accord entre les travailleurs et leurs employeurs ».

MODES D'EVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE VOITURE EVALUATION AU REEL :

L'évaluation est effectuée sur la base des dépenses réellement engagées.

La part des dépenses inhérentes à l'usage privé est déterminée en appliquant à l'ensemble des dépenses engagées la part du kilométrage privé par rapport au kilométrage total du véhicule.

Le kilométrage effectué à titre privé doit être justifié :

- Il peut être obtenu en soustrayant le kilométrage effectué à titre professionnel du kilométrage total du véhicule.
- Le kilométrage professionnel peut être démontré à l'aide de carnets de bord, de visite ou de rendez-vous.

L'ensemble des dépenses réellement engagées est évalué comme suit :

. si le véhicule a été acheté par l'entreprise :

- Amortissement de l'achat du véhicule toutes taxes comprises :

. si le véhicule n'a pas plus de 5 ans : l'amortissement est de 20% par an,

. si le véhicule a plus de 5 ans : l'amortissement est de 10% par an,

- Auquel s'ajoutent :

. Les dépenses d'assurance acquittées par l'entreprise

Dans le cas où l'entreprise ne pourrait déterminer le coût de l'assurance pour chaque salarié, l'entreprise peut retenir un coût moyen et les franchises relatives à des sinistres ne doivent pas être prises en compte. Les frais d'entretien courants (taxes comprises).

En sont exclus les frais de remise en état consécutifs à un sinistre.

Les frais de carburant s'ils sont pris en charge par l'entreprise.

Si le véhicule est loué ou en location avec option d'achat :

L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées s'effectue à partir du « coût global annuel de la location, l'entretien et l'assurance du véhicule, et, le cas échéant les frais de carburant » s'ils sont pris en charge par l'entreprise.

PRECISIONS COMMUNES AU REEL ET AU FORFAIT :

Lorsqu'un salarié utilise de façon permanente plusieurs véhicules, il y a lieu de retenir la valeur moyenne des prix des véhicules mis à disposition. Il en est de même pour les contrats de location (valeur moyenne des prix TTC des contrats de location) et pour les contrats d'assurance (valeur moyenne des prix TTC des contrats d'assurance).

Dans le cas où le salarié acquitte une participation à la location d'un véhicule, l'avantage en nature calculé sur la base du prix intégral de location doit ensuite être minoré du montant de cette participation.

Si la déduction de la participation du salarié s'avère supérieure à l'avantage en nature estimé selon les règles, l'avantage en nature est nul.

La preuve de la prise en charge du carburant par le salarié doit être rapportée par tout moyen.

Constatations :

M. dispose d'un véhicule pour effectuer ses déplacements. Il s'agit d'un VOLKSWAGEN Sharan pack family 7 places.
Lors du contrôle, il n'a pu être démontré, que le véhicule est utilisé uniquement à titre professionnel.
Ainsi, en l'absence de carnet de bord comportant la précision des dates et lieux de déplacements, un rappel de cotisations est réalisé sur la base de :
4 224 € en 2012,
4 224 € en 2013 (tableaux joint en annexe).

Soit les régularisations suivantes :

- pour les cotisations et contributions recouvrées par les URSSAF d'un montant de 3 092,00 € déterminé comme suit :

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2012	RG CAS GENERAL	100	4 224	22,05	0	14,95	931
2012	CSG CRDS REGIME GENERAL	260	4 150	8	0	0	332
2012	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	4 224	0	0	0,1	0
2012	CONTRIBUTIONS ASSURANCE CHOMAGE	772	4 224	6,4	0	0	270
2012	COTISATIONS AGS CAS GENERAL	937	4 224	0,3	0	0	13

Total annuel 1 546

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2013	RG CAS GENERAL	100	4 224	22,05	0	15,15	931
2013	CSG CRDS REGIME GENERAL	260	4 150	8	0	0	332
2013	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	4 224	0	0	0,1	0
2013	CONTRIBUTIONS ASSURANCE CHOMAGE	772	4 224	6,4	0	0	270
2013	COTISATIONS AGS CAS GENERAL	937	4 224	0,3	0	0	13

Total annuel 1 546

6.CSG/CRDS SUR PART PATRONALE AUX REGIMES DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Textes :

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Article L.136-2 II 4° du code de la Sécurité sociale - Article 14 de l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 modifié
- circulaire DSS N° 2009/32 du 30 janvier 2009

CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE :

En application du II 4° de l'article L.136-2 du code de la Sécurité sociale, sont incluses dans l'assiette de la CSG les contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de prévoyance visées à l'alinéa 6 de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

En conséquence, entrent dans l'assiette de la CSG toutes les contributions patronales finançant des prestations complémentaires à celles servies par les régimes de base de Sécurité sociale à affiliation légalement obligatoire destinées à couvrir les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle.

Ces prestations sont, quelle que soit leur dénomination, les capitaux décès et allocations d'obsèques, les rentes de conjoint survivant, les rentes d'orphelins, les rentes ou capitaux d'invalidité, les remboursements de soins de santé et les indemnités complémentaires à condition que leur versement n'intervienne pas au titre des périodes pendant

lesquelles l'employeur est tenu de maintenir le salaire en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet. Cet accord collectif fixant une obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur peut prendre la forme d'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Sont également assimilées à des contributions de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance, dans les mêmes conditions, les contributions destinées au financement de prestations dépendance au profit du salarié ou de son conjoint. La dépendance se caractérise par l'impossibilité d'accomplir seul des actes de la vie quotidienne (se lever, se laver, s'habiller, préparer les repas...). La prestation dépendance peut prendre la forme d'une prestation en espèces mais également, notamment, de la prise en charge du financement d'une aide à domicile, de l'aménagement du domicile ou bien encore de l'accueil en établissement spécialisé.

La circulaire ministérielle du 30 janvier 2009 précise que la fraction de la contribution de l'employeur destinée à financer des garanties complémentaires en cas de décès de l'adhérent avant ou après la date de mise en service de la rente viagère, ainsi qu'en cas d'invalidité ou d'incapacité, prévues dans certains contrats de retraite supplémentaire, dès lors que les garanties offertes excèdent les droits acquis par l'assuré au jour de la survenance du décès, de l'invalidité ou de l'incapacité, constitue une contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance.

Une lettre ministérielle du 19 juin 2007 précise que, compte tenu du caractère spécifique des prestations versées en cas d'inaptitude à la conduite par le régime IPRIAC, la contribution de l'employeur au financement de ce régime peut s'analyser comme une contribution patronale de prévoyance complémentaire.

En application de l'article L.136-2 du code de la Sécurité sociale, il est opéré pour le calcul de la CSG une réduction représentative de frais professionnels forfaitairement fixée à 3% de ce montant jusqu'au 31 décembre 2011.

La loi N°2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011 plafonne à 4 fois la valeur du plafond de la Sécurité sociale les rémunérations sur lesquelles cet abattement s'applique. La réduction forfaitaire est supprimée en application de la loi 2011-1906 du 21/12/2011 à compter du 1^{er} janvier 2012 sur les contributions patronales de prévoyance.

CONTRIBUTION AU REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE :

En application de l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996, la CRDS est due « sur les revenus d'activité et de remplacement mentionnés aux articles L.136-2 à L.136-4 du code de la Sécurité sociale » perçus « par les personnes physiques désignées à l'article L.136-1 du même code. »

En conséquence, les règles de détermination de l'assiette de la CRDS sont en matière de contribution patronale à des avantages de prévoyance les mêmes que celles applicables pour la CSG.

Constatations :

L'assiette de la CSG/CRDS est composée de l'ensemble des rémunérations, déduction faite de l'abattement de 1,75% pour frais professionnels, auquel il convient d'ajouter la totalité de la part patronale de prévoyance.

La vérification de cette base a permis de constater que l'assiette de ces contributions est minorée. En effet, la part patronale de prévoyance est également abattue de 1,75%.

Il convient de prendre en compte 100% de la part patronale de prévoyance pour le calcul de cette assiette.

Il vous appartient de respecter cette disposition.

7.LOI TEPA : DEDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE - HEURES STRUCTURELLES - ABSENCES NON OU PARTIELLEMENT REMUNEREES

Textes :

- Article L.241-18 modifié du code de la Sécurité sociale
- Articles D.241-24 et suivants modifiés du code de la Sécurité sociale
- Circulaire DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007

La loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat instaure des dispositions fiscales et sociales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou complémentaires (salarié à temps partiel) de travail.

La déduction forfaitaire de cotisations patronales est applicable aux rémunérations versées au titre des heures supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007.

DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES STRUCTURELLES EN CAS D'ABSENCE :

Le code du travail prévoit que les contreparties obligatoires en repos, les repos compensateurs de remplacement et les jours de congés pour événements familiaux sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des droits du salarié.

En revanche, les autres périodes d'absence - congés maladie, congés payés, congés de maternité, de paternité ou d'adoption, congés sans solde, accidents du travail, formation hors du temps de travail et jours de RTT - ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Dès lors, ces temps d'absence ne sont pas pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

En cas d'absence au cours du mois avec maintien partiel de rémunération ou sans maintien de rémunération, pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à la déduction forfaitaire patronale, il convient de proratiser le montant des heures supplémentaires habituellement rémunérées pour tenir compte de la retenue sur salaire ce mois-ci.

MOIS PARTIELLEMENT REMUNERE (ABSENCE MALADIE, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ...)

:

Si la rémunération versée lors de l'absence est partielle, la déduction forfaitaire patronale est calculée en fonction des heures supplémentaires correspondant à ce maintien partiel de rémunération.

En pratique, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées à prendre en compte pour les allègements TEPA peut être déterminé en affectant au nombre d'heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées s'il n'y avait pas eu d'absence le rapport entre la rémunération à la charge de l'employeur soumise à cotisations et la rémunération habituelle.

MOIS INCOMPLET (ABSENCE SANS SOLDE, PERIODE DE CONGES PAYES DANS LE BTP, CHOMAGE PARTIEL ...):

Pour toute absence non-rémunérée, l'employeur effectue une retenue sur salaire en opérant un décompte de l'absence par rapport à l'horaire de travail de chaque mois

En conséquence, le nombre d'heures structurelles est réduit en tenant compte de ce même rapport.

Les dispositions applicables en matière d'établissement de la paie sont reprises (méthode de calcul de l'horaire réel ou méthode forfaitaire, calcul en base horaire, journalière, etc...)

LE MONTANT DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE :

Le montant la déduction forfaitaire est fixé à 0,50 euro par heure supplémentaire.

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

Pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié sous convention de forfait en jours, la déduction forfaitaire est égale à sept fois le montant horaire prévu.

La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.

MAJORATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE : MODIFICATIONS INTRODUITES PAR L'ARTICLE 37 DE LA LOI N°2012-387 DU 22 MARS 2012 :

La loi du 21 août 2007 prévoit que le montant de la déduction forfaitaire peut être majoré d'un euro dans les entreprises employant au plus vingt salariés.

En application de la loi du 22 mars 2012 la majoration est applicable aux entreprises employant moins de vingt salariés.

Par conséquent, les entreprises existant au 24 mars 2012 qui emploient au plus vingt salariés peuvent appliquer la majoration jusqu'au 31 décembre 2012.

SITUATION A COMPTER DU 01/09/2012 :

L'article 3 de la loi de finances rectificative pour 2012 n°2012-958 du 16 août 2012 limite aux entreprises de moins de 20 salariés le bénéfice de la déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires effectuées à compter du 1er septembre 2012.

Pour bénéficier de la majoration les entreprises doivent respecter les dispositions du règlement CE n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 relatif aux aides de minimis.

Constatations :

M. effectue 39h par semaine. Ainsi, il dispose de 17,33 heures supplémentaires structurelles. La société bénéficie de la déduction patronale pour heures supplémentaires sur les heures structurelles. Toutefois, il convient d'appliquer cet allègement, uniquement sur les heures réellement réalisées. En effet, lors d'absence pour cause de congés payés, il convient de déduire du nombre d'heures structurelles, les heures non effectuées du fait de cette absence.
Il vous appartient de respecter cette disposition.

8. AVANTAGES EN NATURE : CADEAUX EN NATURE OFFERTS PAR L'EMPLOYEUR

Textes :

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
- Article 14 de l'ordonnance 96-50 du 24 janvier 1996
- Arrêté du 10 décembre 2002 modifié

En application de l'alinéa 1 de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, tout avantage en espèces ou en nature versé en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être soumis à cotisations.

Il en est ainsi des cadeaux en nature offerts par l'employeur à ses salariés.

Quelle que soit la période considérée, l'avantage résultant d'un cadeau en nature doit être évalué à sa valeur réelle (arrêté du 10 décembre 2002).

DEROGATION RELATIVE A DES EVENEMENTS PARTICULIERS : CONDITIONS

La lettre circulaire Acooss du 3 décembre 1996 établit les conditions d'application d'une dérogation au principe d'intégration dans l'assiette des cotisations :

En l'absence de comité d'entreprise, les cadeaux en nature attribués aux salariés à l'occasion des événements particuliers suivants :

mariage, naissance, retraite, fête des mères/pères, Ste Catherine/St Nicolas, Noël des enfants (jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile), Noël des salariés, rentrée scolaire (jusqu'à 19 ans) peuvent être exonérés de cotisations si leur montant reste inférieur à 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale.

SI LES CONDITIONS DE DEROGATION NE SONT PAS RESPECTEES :

Toute dérogation étant d'application stricte, si l'une des conditions n'est pas remplie, la valeur de l'avantage en nature doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations en application de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, pour sa valeur réelle, en application de l'article 6 de l'arrêté du 10 décembre 2002.

Constatations :

L'entreprise offre des cadeaux aux salariés à l'occasion des fêtes de Noël. Le montant des cadeaux est inférieur à la limite d'exonération précisée ci-dessus.

Toutefois, il convient d'attribuer des cadeaux de montant identique pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur temps de travail ou leur qualification.

Il vous appartient de respecter cette disposition.

9. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : NON-RESPECT DU CARACTERE COLLECTIF

Textes :

- Article L.242-1 modifié du code de la Sécurité sociale
 - Article D.242-1 du code de la Sécurité sociale
 - Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
 - Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale
 - Circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009
 - Art R.242-1-1 à R.242-1-5 du code de la Sécurité sociale
- Insérés par le décret 2012-25 du 09 janvier 2012
- Circulaire N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013

En application de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, sont exclues de l'assiette des cotisations les contributions des employeurs destinées à financer des régimes de prévoyance complémentaire lorsque ces garanties

revêtent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'elles doivent bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à une ou des catégories objectives de salariés.

L'article 17 de la loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011 modifie l'article L.242-1 : lorsque les prestations ne bénéficient pas à l'ensemble des salariés, le régime sera collectif à condition que ses bénéficiaires appartiennent à une catégorie objective.

Le caractère collectif est ainsi remis en cause lorsque les critères retenus pour déterminer les bénéficiaires ont été définis dans l'objectif d'accorder un avantage personnel.

Les limites d'exclusion et l'ensemble des modalités de mise en oeuvre du régime social applicables aux contributions des employeurs au financement des garanties de prévoyance sont détaillées dans la circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009.

Les articles R.242-1-1 à R.242-1-6 du code de la Sécurité sociale créés par le décret n°2012-25 du 09 janvier 2012 pris en application de la loi 2010-1594 ont modifié à compter du 12 janvier 2012, certaines dispositions relatives au caractère obligatoire des garanties détaillées dans la Circulaire N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013

I DEFINITION DES CATEGORIES OBJECTIVES DE SALARIES DISPOSITIONS ANTERIEURES AU DECRET DU 9 JANVIER 2012 :

DEFINITION APPLICABLE SOUS CONDITIONS JUSQU'AU 30 JUIN 2014 DANS LE CADRE DU REGIME TRANSITOIRE PREVU PAR LE DECRET N°2012-25 DU 9 JANVIER 2012 :

Les garanties doivent bénéficier à une ou des catégories objectives de salariés. Cette notion devra être définie en référence au code du travail, à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres, aux usages ou accords collectifs dans les conditions ci-dessous.

A- La référence au code du travail

Constituent des catégories objectives de salariés celles qui sont retenues pour l'application du droit du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Constituent également des catégories objectives de personnel :

- les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du code du travail ;
- les cadres dits « intégrés à un horaire collectif » dont la nature des fonctions conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés visés à l'article L. 3121-39 du même code et les autres cadres dit « cadres intermédiaires » visés à l'article L. 3121-38 du même code, dans leur rédaction en vigueur antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, pour les seuls régimes mis en place antérieurement à cette date.
- les personnels visés aux articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail qui bénéficient de conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année.

B - La référence à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres

Constituent également des catégories objectives de salariés les catégories générales définies par référence à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, en ses articles 4 (ingénieurs et cadres et diverses autres catégories de personnel), 4 bis (assimilation aux ingénieurs et cadres des employés, techniciens et agents de maîtrise occupant certaines fonctions) et 36 (collaborateurs autres que ceux visés aux articles 4 et 4 bis, remplissant certaines conditions).

Les tranches A, B et C servent à définir l'assiette des cotisations au régime complémentaire des cadres. Elles n'ont pas vocation à définir des catégories objectives de salariés.

C - La référence aux usages ou accords collectifs en vigueur dans la profession

D'autres catégories s'inspirant des usages (constants, généraux et fixes) en vigueur dans la profession ou des accords collectifs également en vigueur dans la profession peuvent être retenues dès lors que celles-ci sont déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis.

En revanche, les coefficients de classification, ou les catégories ou sous-catégories définies dans les conventions à partir de ces coefficients, n'ont pas vocation à être retenus, le degré de détail de ces grilles et les possibilités ouvertes de ce fait étant peu compatibles avec la notion de caractère collectif qui est requise.

D - La référence à des catégories définies dans l'entreprise ou au niveau de chaque salarié

D'une manière générale, les catégories définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, même si elles découlent d'usages ou accords collectifs particuliers, ne pourront être retenues dans la mesure où la catégorie est trop étroitement définie.

E - Cas particulier des mandataires sociaux

Les mandataires sociaux ne constituent pas, en tant que tels, une catégorie objective de personnel. Il en résulte qu'un système de garanties ne peut être ouvert aux seuls mandataires sociaux, sauf à remettre en cause son caractère collectif.

Pour qu'un mandataire social, relevant du régime général en application des dispositions de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, puisse bénéficier d'un système de garanties entrant dans le champ des présentes dispositions, il faut soit que les garanties soit ouvertes à l'ensemble du personnel, soit qu'elles bénéficient à une catégorie objective à laquelle appartient le mandataire.

Ainsi, est considéré comme visant une catégorie objective de personnel à laquelle appartient le mandataire le système de garanties de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire ouvert à la catégorie « cadres au sens de la convention AGIRC »

II DEFINITION DES CATEGORIES OBJECTIVES DE SALARIES SUITE A LA PARUTION DU DECRET DU 9 JANVIER 2012 :

Aux termes de l'Art. R.242-1-1 du code de la Sécurité sociale les garanties doivent couvrir l'ensemble des salariés. Elles peuvent ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories permettent, dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-2, de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

L'article R. 242-1-1 définit une catégorie à partir des critères objectifs suivants:

- 1 - L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 et de l'article 36 de son annexe I
- 2 - Les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite AGIRC ARRCO
- 3 - L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre II de la partie II du code du travail ;
- 4 - Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 3° ;
- 5 - L'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ;

L'article R. 242-1-2 fixe une présomption irréfragable d'objectivité pour les catégories établies à partir :

- des critères 1 et 2 pour les prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, lorsque ce dernier est associé à au moins un des trois risques précédents, ainsi que pour la perte de revenus de maternité.
- du critère 3 dont l'utilisation est admise pour l'ensemble de ces risques sous réserve que l'ensemble des salariés soient couverts.

De même sont réputées couvrir l'ensemble des salariés placés dans une situation identique au regard du risque concerné, les prestations destinées à couvrir le risque décès prévu par l'article 7 de la convention AGIRC.

Si, parallèlement, des garanties décès sont mises en place au profit de la catégorie des salariés ne bénéficiant pas de l'article 7 de la convention AGIRC, ces garanties couvrent tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard du risque concerné. Elles revêtent donc un caractère objectif au regard de l'article R.242-1-1

- des critères 1 et 2 pour les prestations couvrant des frais de santé ou une perte de revenu en cas de maladie, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.

Dans tous les autres cas où les garanties ne couvrent pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur devra être en mesure de justifier qu'elles concernent tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

En cas de non-respect du caractère collectif, les contributions finançant les prestations de prévoyance complémentaire ne peuvent bénéficier de l'exonération prévue à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

Constatations :

La société a souscrit un contrat de mutuelle pour la catégorie des cadres.

Le décret du 9 janvier 2012, précise qu'à compter du 1er juillet 2014, et afin de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, les entreprises qui mettent en place un régime frais de santé pour une catégorie de salariés doivent mettre également en place un contrat frais de santé pour l'ensemble des salariés.

Il vous appartient de respecter cette disposition.

10. ASSUJETTISSEMENT DES REVENUS TIRES DE LA LOCATION GERANCE : LOUEUR SALARIE.

Textes :

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et 2 du code de la Sécurité sociale
- Article 14 de l'ordonnance 96-50 du 14 janvier 1996

ASSUJETTISSEMENT DES REVENUS DE LOCATION GERANCE :

En application des textes susvisés, « sont également pris en compte, dans les conditions prévues à l'article L.242-11, les revenus tirés de la location de tout ou partie d'un fonds de commerce, d'un établissement artisanal ou d'un établissement commercial ou industriel muni du mobilier ou du matériel nécessaire à son exploitation, que la location, dans ce dernier cas, comprenne ou non tout ou partie des éléments incorporels du fonds de commerce ou d'industrie, lorsque ces revenus sont perçus par une personne qui réalise des actes de commerce au titre de l'entreprise louée ou y exerce une activité. »

SOMMES A INTEGRER DANS L'ASSIETTE DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES :

En application des dispositions précitées, l'assiette des cotisations et contributions sociales est constituée du revenu de la location gérance retenu par l'administration fiscale avant application des abattements, exonérations et déductions visées à l'article L.131-6 du code de la Sécurité sociale.

Ce revenu est donc constitué du revenu obtenu après déduction des éventuelles charges : charges d'exploitation diverses, amortissement des biens donnés en location gérance, frais financiers afférents à ces mêmes biens - déductions effectuées au réel ou forfaitairement selon le régime d'imposition.

Si la société prend en charge les cotisations salariales dues par le loueur de fond, l'assiette des cotisations doit être augmentée desdites cotisations salariales.

Les dispenses ou exonérations applicables aux cotisations d'allocations familiales des travailleurs indépendants ne sont pas applicables aux revenus de location gérance soumis à cotisations sur salaires.

Lorsque le salarié est pluriactif, les déficits provenant de la location gérance ne peuvent être déduits des autres revenus tirés d'une autre activité salariée.

BASE PLAFONNEE :

La détermination de la base plafonnée obéit aux règles posées par les articles R.242-1, R-242-2, R.243-10 et R.243-11 du code de la Sécurité sociale.

En cas d'absence, le plafond peut être réduit pour tenir compte de périodes n'ayant pas donné lieu à rémunération (article R.243-11) ; aussi la réduction du plafond annuel de Sécurité sociale ne se justifie pas pour un salarié en arrêt de travail dès lors qu'il continue à percevoir des redevances issues de la location gérance.

TAUX DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS :

Les revenus de location gérance des salariés sont soumis aux cotisations de droit commun.

Ils sont également soumis à la CSG et à la CRDS.

L'assiette des cotisations et contributions étant déterminée à partir du revenu fiscal pour le calcul duquel les frais ont déjà été déduits, l'abattement pour frais professionnels n'est pas applicable à l'assiette de la CSG/CRDS.

MODALITES DE DECLARATION :

Les règles de droit commun du recouvrement des cotisations et contributions du régime général de Sécurité Sociale s'appliquent.

Ainsi, en application de l'article R.243-6 du code de la Sécurité sociale, les revenus de location gérance doivent être déclarés sur les bordereaux récapitulatifs des cotisations au fur et à mesure de leur perception quelle que soit la période à laquelle ils se rapportent et doivent faire le cas échéant l'objet d'une régularisation lors de l'établissement de la DADS.

RESPONSABILITE DES DECLARATIONS ET PAIEMENT :

Les règles de droit commun s'appliquent, aussi en application de l'article R.243-6 du code de la Sécurité sociale, la société locataire est responsable de la déclaration des redevances qu'elle verse au propriétaire salarié et du versement des cotisations et contributions correspondantes.

Constatations :

La vérification de la comptabilité a permis de constater le versement de loyer pour la location des locaux et du mobilier. Ces versements sont comptabilisés aux comptes :

- 613 200 intitulé "location Route" (2500 € par mois),
- 613 201 intitulé "location bureaux" (300€ par mois),
- 613 300 intitulé "location-gérance" (2 600€ par mois).

Le contrat de location gérance signé entre M. , époux de Mme , dirigeante de la société , et la société précise : "Le bailleur confie et concède en location-gérance par les présentes :

- son fond de commerce,
- l'enseigne, le nom commercial, la clientèle et l'achalandage y attachés,
- l'usage des lieux dans lesquels le fonds est exploité,
- le matériel et le mobilier commercial servant à l'exploitation du fonds".

Le bail des locaux signé entre M. et Mme et la société précise : "description des biens soumis à location :

- 1 Maison en briques, faisant office de bureaux - ateliers - comportant pièces et un couloir d'accès,
- 2 Un bloc sanitaire et WC situés dans la buanderie des propriétaires.
- 3 Un immeuble de garages.
- 4 Un immeuble ateliers et remises pour le stockage des marchandises.
- 5 Une parcelle de terres pour les recherches liées à l'environnement.
- 6 Un local chaufferie.
- 7 Une jouissance de la cour privée."

Comme énoncé ci-dessus, les revenus tirés de la location de tout ou partie d'un fonds de commerce, d'un établissement artisanal ou d'un établissement commercial ou industriel muni du mobilier ou du matériel nécessaire à son exploitation, que la location, dans ce dernier cas, comprenne ou non tout ou partie des éléments incorporels du fonds de commerce ou d'industrie sont à soumettre à cotisations.

Le régime social des cotisations (régime général ou régime sociale des non-salariés) est fonction du régime social dont dépend la personne qui perçoit ces loyers.

En effet, entrent dans la catégorie du régime général des salariés, les mandataires sociaux qui sont assimilés à des salariés par détermination du Code de la Sécurité Sociale (Art L 311-3), c'est-à-dire les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL ou les PDG ou Directeurs Généraux de SA.

Pour apprécier le caractère minoritaire ou majoritaire de la gérance, il convient de prendre en compte les parts du conjoint et des enfants mineurs.

Par conséquent, Mme est gérante minoritaire et dépend du régime général.

Ainsi, les revenus de location des meubles et de la location-gérance font l'objet d'un rappel de cotisations sur les bases de :

- 3 600 + 31 200 = 34 800 € en 2012,
- 3 600 + 31 200 = 34 800 € en 2013.

Soit les régularisations suivantes :

- pour les cotisations et contributions recouvrées par les URSSAF d'un montant de 33 171,00 € déterminé comme suit :

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2012	RG CAS GENERAL	100	34 800	24,05	34 800	14,95	13 572
2012	CSG CRDS REGIME GENERAL	260	34 191	8	0	0	2 735
2012	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	34 800	0	34 800	0,1	35

Total annuel 16 342

Année	Catégorie de personnel	Type	Base totalité	Taux totalité	Base plafonnée	Taux plafond	Cotisations
2013	RG CAS GENERAL	100	34 800	25,25	34 800	15,15	14 059
2013	CSG CRDS REGIME GENERAL	260	34 191	8	0	0	2 735
2013	FNAL CAS GENERAL/SECT.PUBLIC -DE 20	332	34 800	0	34 800	0,1	35

Total annuel 16 829

La vérification entraîne un rappel de cotisations et contributions de sécurité sociale, d'assurance chômage et d'AGS d'un montant total de 38 923,00 €.

En sus de ce montant, vous serez également réclamés les majorations de retard dues en application de l'article R.243-18 du code de la sécurité sociale.

Si vous le jugez utile, vous pouvez me faire part de vos observations par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le délai de trente jours à dater de la réception de la présente, conformément aux dispositions de l'article R.243-59 du code de la sécurité sociale. Pour ce faire, vous pouvez vous faire assister par un conseil de votre choix.

Passé ce délai, les services de l'URSSAF vous adresseront l'avis de mise en recouvrement correspondant. A défaut de paiement immédiat, vous devrez faire connaître vos intentions de règlement.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'inspecteur du recouvrement

Christelle POIX

