

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

RÈGLEMENT DES COTISATIONS

RESPONSABILITÉ DU RÈGLEMENT DES COTISATIONS

VERSEMENT PAR L'EMPLOYEUR

L'ensemble des cotisations, aussi bien les cotisations salariales que patronales, doit être versé par l'employeur.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Selon l'article L 243-1 du Code de la Sécurité sociale,

“La contribution du salarié est précomptée sur la rémunération ou le gain de l'assuré lors de chaque paie”.

Le salarié ne peut s'opposer au prélèvement de cette contribution. Le paiement de la rémunération, effectuée sous déduction de la retenue de la contribution au salarié, vaut acquis de cette contribution à l'égard du salarié.

Lorsque le salarié travaille pour plusieurs employeurs, chacun d'eux doit verser les cotisations qui lui incombent.

Toutefois, ces employeurs peuvent se mettre d'accord pour que l'un d'eux verse, pour le compte de tous, l'intégralité des cotisations plafonnées.

Par contre, s'agissant des cotisations déplafonnées, chaque employeur doit verser la totalité des cotisations lui incombant.

Dans le cas d'une société ou d'une collectivité, la personne débitrice des cotisations est la personne morale (société, association, ...).

Aucune action concernant le paiement des charges sociales ne pourra être intentée directement à l'encontre des dirigeants, hormis le cas de caution ou d'extension de procédure collective.

“Lorsque le redressement judiciaire d'une personne morale fait apparaître une insuffisance d'actif, le tribunal peut, en cas de faute de gestion ayant contribué à cette insuffisance d'actif, décider que les dettes de la personne morale seront supportées, en tout ou partie, avec ou sans solidarité, par tous les dirigeants de droit ou de fait, rémunérés ou non, ou par certains d'entre eux...”.

Article 180 et suivants - Loi du 25 janvier 1985

“Dès lors qu'elles dépassent 12 000 €, les sommes privilégiées, en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 243-4 du Code de la Sécurité sociale, dues par un commerçant ou une personne morale de droit privé même non commerçante, doivent être inscrites à un registre public tenu au greffe du tribunal de commerce ou du tribunal de grande instance dans le délai de 3 mois suivant leur échéance.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire du redevable ou d'un tiers, tenu légalement au paiement de ces sommes, le privilège dont l'inscription n'a pas été régulièrement requise à l'encontre du redevable ne peut être exercé pour les créances qui étaient soumises à titre obligatoire à cette inscription”.

Article L. 243-5 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur est, dans le régime général, le seul débiteur vis-à-vis des organismes de recouvrement des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, veuvage, accidents du travail et allocations familiales.

Des salariés licenciés peuvent cependant réclamer directement à l'URSSAF le remboursement des cotisations sociales prélevées sur une indemnité qui leur a été versée à la suite de leur licenciement, bien que l'URSSAF ne soit en relation directe qu'avec l'employeur. La Cour de cassation juge aussi que des cotisations indûment versées à l'URSSAF sont sujettes à remboursement même en l'absence d'erreur de la part de celui qui les a acquittées.

Cass. soc. - 14 octobre 1993 - SA Entreprise Malosse et Chirouze c/URSSAF de la Drôme (1^{ère} espèce) - Paucton et autres c/URSSAF de l'Orne (2^e espèce)

Lorsque l'entreprise a versé à tort des cotisations de Sécurité sociale, deux possibilités peuvent être envisagées :

- le trop perçu peut-être imputé sur le montant des créances à venir, à condition que les cotisations indûment versées ne soient pas prescrites ;
- le remboursement des cotisations peut être demandé à l'organisme de recouvrement, s'il n'a pas été possible de procéder à l'imputation du trop perçu.

Entreprises pluri-établissements

La responsabilité de la déclaration des bases de calcul des cotisations et de leur versement incombe à l'employeur pour l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Cas des artistes du spectacle

Dans le principe, c'est la société qui fait appel à l'artiste, même de façon occasionnelle, qui doit assumer le versement des cotisations. Toutefois, lorsque l'artiste intervient sur une scène exploitée par une société de spectacles, c'est à cette dernière qu'il appartient d'assumer les obligations en matière de cotisations.

Salariés travaillant en France pour le compte d'une entreprise située à l'étranger

Employeurs non établis en France

L'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France remplit ses obligations relatives aux déclarations et versements des contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle auxquelles il est tenu au titre de l'emploi de personnel salarié auprès d'un organisme de recouvrement unique : il peut désigner, à cet effet un représentant résidant en France qui est personnellement responsable de l'exécution de ces obligations.

Champ d'application de la mesure

Employeurs concernés

Sont concernées les entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France et employant du personnel soumis à la législation française de Sécurité sociale :

- soit au titre d'une activité salariée en France ;
- soit au titre d'une activité salariée exercée hors de France mais pour laquelle existe un rattachement au régime français notamment en application de dispositions internes ou internationales relatives au détachement.

Obligations concernées

Sont visées les obligations relatives aux déclarations et versements de cotisations et contributions sociales d'origine conventionnelle, soit les cotisations de Sécurité sociale, la CSG et la CRDS, mais aussi les cotisations dues aux régimes d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Mise en œuvre de la mesure

Organisme unique

Les formalités déclaratives (formalités liées à l'embauche et déclarations de cotisations) ainsi que le versement des cotisations et contributions sont obligatoirement effectués auprès d'un organisme de recouvrement unique qui sera désigné par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale. Dans l'attente des dispositions réglementaires, les règles suivantes sont applicables :

Entreprises étrangères déjà immatriculées

Les entreprises étrangères déjà immatriculées continuent de relever de l'URSSAF ou de la CGSS territorialement compétente à laquelle sont adressées les déclarations et versements de cotisations et contributions sociales.

L'employeur établi à l'étranger peut d'ores et déjà désigner en France un représentant responsable des déclarations et versements de cotisations lui incombant, cette disposition du nouveau texte n'étant pas subordonnée à la parution du décret d'application.

Le salarié peut, à cet égard, être désigné en tant que représentant.

Entreprises étrangères non immatriculées

- l'URSSAF de Strasbourg est désignée pour prendre en charge les opérations de déclaration et de versement relatives aux contributions et cotisations de Sécurité sociale ;
- les nouveaux employeurs qui ne possèdent pas d'établissement en France, accomplissent leurs démarches directement auprès de cet organisme ;
- lorsqu'un employeur ou son représentant s'adressera à l'URSSAF ou à la CGSS dont il relève au titre des anciennes règles, cet organisme recueillera les documents et informations nécessaires pour l'ouverture d'un compte cotisant, les transmettra à l'URSSAF de Strasbourg chargée de la gestion du compte et en informera le cotisant.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-110 du 29 juin 2004

Désignation d'un représentant

Les entreprises concernées ont la possibilité de désigner un représentant qui est personnellement responsable des opérations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions. Un recouvrement forcé des cotisations et contributions peut le cas échéant être entrepris à l'encontre du représentant.

En l'absence de désignation d'un représentant, compte tenu des règles applicables en matière internationale, les possibilités de recouvrement forcé, notamment, à l'encontre de l'entreprise étrangère se trouvent limitées, le plus souvent à la procédure d'entraide administrative prévue dans la plupart des conventions bilatérales de Sécurité sociale.

Un décret en Conseil d'État déterminera les modalités d'application de cette disposition.

Employeurs comportant des établissements en France

Si l'employeur possède un bureau ou un établissement où sont employées plusieurs personnes, l'établissement est chargé de toutes les obligations concernant le versement des cotisations.

Salariés à employeurs multiples

Les cotisations sociales de salariés exerçant une même activité de façon habituelle et régulière pour le compte de plusieurs employeurs relevant d'URSSAF différentes peuvent être déclarées et versées à un organisme de recouvrement unique.

Article R. 243-8-1 du Code de la Sécurité sociale

Cette centralisation n'est pas applicable aux VRP multiscartes.

Paielement des cotisations patronales

Selon l'article L. 241-8 du Code de la Sécurité sociale, les cotisations sociales dues par l'employeur restent exclusivement à sa charge, toute convention contraire étant nulle de plein droit.

À cet égard, la clause contractuelle selon laquelle les commissions revenant au salarié sont diminuées du montant des cotisations sociales patronales, est nulle.

Cass. soc. 17 octobre 2000 - Perrin c/Compagnie Abeille Vie

Versement par un tiers

Caisse de congés payés

Les indemnités versées par les caisses de congés payés constituent des salaires devant être soumis à cotisations.

Les caisses de congés payés doivent elles-mêmes acquitter les cotisations.

Travail temporaire

S'agissant d'une entreprise utilisatrice de personnel temporaire, celle-ci est responsable du versement des cotisations, pendant la durée de la mission du salarié mis à sa disposition, en cas de carence de l'entreprise de travail temporaire.

Selon l'article R. 243-20-4 du Code de la Sécurité sociale, les entreprises utilisatrices peuvent également être rendues responsables du paiement des majorations de retard.

La mise en cause de l'entreprise utilisatrice est précédée d'une information préalable. Le point de départ des majorations de retard notifiées à l'utilisateur est fixé à l'expiration du délai de quinzaine qui suit son information préalable.

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes de Sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Les URSSAF délivrent, à cet effet, des attestations certifiant que les entreprises de travail temporaire sont à jour de leurs obligations à l'égard de la Sécurité sociale.

Article L. 124-8 du Code de la Sécurité sociale

Comité d'entreprise

La Cour d'appel de Chambéry a décidé que le comité d'entreprise qui verse aux salariés des allocations devant être incluses dans la base des cotisations dues par l'employeur, doit garantir ce dernier du paiement des charges sociales correspondantes.

Cour d'Appel - Chambéry - 9 janvier 1989

Dans le même sens, Cass. soc. 13 mai 1993 SA Rhône-Poulenc Chimie c/URSSAF de Vienne

ORGANISMES ENCAISSEURS

Aux termes de l'article L. 213-1 du Code de la Sécurité sociale, le recouvrement des cotisations de Sécurité sociale est effectué par les Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF).

Les employeurs doivent verser les cotisations dues pour leur personnel aux URSSAF dont relève chacun de leurs établissements.

Article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale

Les cotisations dues pour le personnel d'un établissement sont, par conséquent, versées à l'URSSAF dans la circonscription de laquelle cet établissement est implanté.

PLURALITÉ D'ÉTABLISSEMENTS

En cas de pluralité d'établissements, l'entreprise doit, en principe, produire une déclaration distincte pour chaque établissement.

Cette règle se traduit par l'ouverture d'un compte cotisant pour chaque établissement de l'entreprise.

Définition des notions d'entreprise et d'établissement

Toute entreprise ou tout établissement affecté d'un identifiant au sens "SIRENE" doit être répertorié par l'URSSAF dans la circonscription de laquelle se trouve situés cette entreprise ou cet établissement.

Par entreprise, il est entendu toute personne physique ou morale exerçant une activité professionnelle non-salariée.

Tout lieu possédant un caractère topographique distinct où s'exerce l'activité d'une entreprise constitue un établissement de cette entreprise. Le terme "établissement payeur" désigne un établissement chargé des opérations de paie et du règlement des charges.

VERSEMENT DES COTISATIONS EN UN LIEU UNIQUE

Toutefois, les entreprises, dont la gestion de la paie se fait en un même lieu, peuvent demander à verser les cotisations auprès d'un seul organisme de recouvrement même si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts géographiquement.

Avant d'effectuer la demande, l'entreprise doit certifier, par simple déclaration écrite, l'absence de retard de paiement et d'instance contentieuse à l'égard des autres organismes de recouvrement (URSSAF).

Le dossier de demande sera examiné par une commission siégeant à l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité sociale (ACOSS), commission qui déterminera le cas échéant le choix de "l'union de liaison" (URSSAF désignée pour le versement des cotisations).

Les conséquences de la centralisation du versement des cotisations seront les suivantes :

- l'ensemble des déclarations et la totalité des cotisations sont à adresser à l'URSSAF de liaison ; les entreprises doivent cependant produire une déclaration par établissement ;
- la compétence de l'URSSAF de liaison s'étend à toutes les opérations de calcul, d'encaissement, de contrôle et de contentieux liées au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise pour ces établissements ;
- application de la règle : "un établissement, un compte, une déclaration".

Les autorisations de centralisation des versements de cotisations prennent effet nécessairement au premier jour d'une année civile.

Les modalités de détail de transmission de l'information sont à déterminer entre l'entreprise et l'organisme de recouvrement compétent.

Absence de versement en un lieu unique (VLU)

En principe, est retenue la règle selon laquelle à chaque établissement correspondent un compte et une déclaration.

ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

La règle "un établissement, une déclaration, un compte" est systématiquement appliquée lorsque l'entreprise ne comporte qu'un établissement.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2001-43 du 6 mars 2001

TRANSFERT D'ÉTABLISSEMENT

Le transfert d'un établissement à une nouvelle adresse équivaut à la fermeture de l'établissement et à l'ouverture d'un nouvel établissement.

Ce nouvel établissement dispose d'un nouveau numéro SIRET et les déclarations doivent être produites sous cet identifiant.

DÉFINITION "COMPTE COTISANT, COMPTE PAYEUR, COMPTE DE REGROUPEMENT"

Compte cotisant

Le compte cotisant est le compte individuel ouvert par l'organisme de recouvrement (URSSAF) au nom de la personne physique ou morale redevable de cotisations, afin d'enregistrer et de suivre les obligations du redevable ; il correspond, en principe, à un établissement.

Néanmoins, dans certains cas particuliers, est retenue la notion de compte payeur (ou compte d'entreprise), ou celle de compte de regroupement.

Compte payeur

Est qualifié de compte payeur ou compte d'entreprise, le compte cotisant ouvert pour l'enregistrement des paiements effectués.

Le compte payeur permet d'enregistrer un crédit global accompagnant les déclarations effectuées pour tout ou partie des établissements d'une même entreprise, avant son affectation au compte de l'établissement.

La notion de compte payeur trouve également application lorsque le versement en un lieu unique est autorisé pour un groupe d'entreprises : ce compte permet alors d'enregistrer le crédit global accompagnant les déclarations effectuées pour un ensemble d'entreprises.

Compte de regroupement

Est qualifié de compte de regroupement, le compte cotisant ouvert pour l'enregistrement des déclarations effectuées pour tout ou partie des établissements d'une même entreprise.

À la différence du compte payeur, le compte de regroupement permet l'enregistrement des débits globaux, et crédits correspondants, d'un ensemble d'établissements d'une même entreprise.

Ce type de compte, exceptionnel, n'est ouvert par l'URSSAF que dans des cas limitativement énumérés.

CAS PARTICULIERS

Voyageurs et représentants de commerce à cartes multiples - CCVRP

Les cotisations, afférentes à leur rémunération, sont versées aux différents organismes de recouvrement par la caisse nationale de compensation dénommée CCVRP.

Cette caisse est un organisme chargé de répartir, entre les différents employeurs, la charge des cotisations versées par chacun de ceux-ci.

Le contrôle des cotisations, des différents employeurs concernés, reste de la compétence des URSSAF.

VRP à carte unique, courtiers, inspecteurs et autres agents non patentés des compagnies d'assurance, receveurs de PMU et receveurs des services de transport départementaux, agents locaux isolés

Le versement s'effectue à l'URSSAF dont dépend le siège social de l'entreprise.

Travailleurs à domicile, assistantes maternelles

Le versement s'effectue à l'URSSAF du lieu de résidence ou du siège de l'entreprise (une instruction ACOSS n° 74-10 du 6 juin 1974, autorise le versement à l'URSSAF dont relèvent les associations reconnues d'utilité publique).

Personnel des chantiers temporaires, des colonies de vacances

Le versement s'effectue à l'URSSAF du lieu d'implantation.

Salariés travaillant dans plusieurs établissements pour un même employeur

Le versement s'effectue à l'URSSAF dont dépend le lieu de l'activité principale.

Salariés des entreprises nomades

Le versement s'effectue à l'URSSAF dont dépend le point fixe d'établissement ou, à défaut, à l'URSSAF de Paris et de la région parisienne.

MODALITÉS DE PAIEMENT

PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DES COTISATIONS

La date et la périodicité du paiement des cotisations sont fonction de l'effectif de l'entreprise déterminé au 31 décembre de chaque année.

L'effectif retenu est celui de l'ensemble des salariés occupés par l'employeur.

L'effectif de l'entreprise est pris en compte dans son ensemble.

Ne sont pas compris dans l'effectif :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- les titulaires d'un contrat initiative emploi ;
- les titulaires d'un emploi d'avenir ;
- les chômeurs de longue durée recrutés sous Contrat de Retour à l'Emploi (CRE).

Chaque salarié à temps partiel entre en compte dans l'effectif du personnel au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire mentionnée dans son contrat et la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée normale du travail accomplie dans l'établissement.

Les éventuels changements de régime de versement des cotisations (suite à une fluctuation de l'effectif) prennent effet à compter du premier avril de l'année suivante.

Date d'exigibilité des cotisations fonction de la date à laquelle la paie a été effectuée

La paie est considérée comme effectuée à la date d'émission du moyen de paiement.

S'agissant des commissions versées aux VRP et au moment de la prise de commande, les cotisations de Sécurité sociale sont dues au titre de la période au cours de laquelle lesdites commissions sont versées.

La date d'exigibilité des cotisations est fixée par l'article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale :

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les cotisations dues, à raison des salaires payés au cours d'un trimestre civil, sont versées dans les **15** premiers jours du trimestre civil suivant.

Exemple

Versement de la paie au cours du premier trimestre 2009 : le versement des cotisations doit avoir lieu avant le 15 avril 2009.

Toutefois, ces entreprises peuvent opter pour un versement mensuel des cotisations.

Pour les employeurs de moins de **10** salariés, les rémunérations, payées au titre d'un mois dans les **15** premiers jours du mois suivant, peuvent être rattachées au mois correspondant à la période à laquelle elles se rapportent.

Dans cette hypothèse, les cotisations doivent être versées au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel les rémunérations sont payées.

Entreprises de plus de 9 salariés et de moins de 50

Les cotisations dues, à raison des rémunérations payées au cours des **10** premiers jours d'un mois civil, sont versées dans les **15** premiers jours du même mois.

Exemple

Paie versée le 5 janvier : le versement des cotisations doit avoir lieu le 15 janvier au plus tard.

Les cotisations dues, à raison des rémunérations payées après le **10^e** jour d'un mois civil, sont versées par les employeurs dans les **15** premiers jours du mois civil suivant.

Entreprises occupant 50 salariés et plus

Les cotisations dues, à raison des rémunérations payées entre le **1^{er}** et le **10^e** jour d'un mois civil, sont versées par les employeurs dans les **15** premiers jours du même mois civil.

Les cotisations dues, à raison des rémunérations payées entre le **11^e** et le **20^e** jour d'un mois civil, sont versées par les employeurs au plus tard le **25^e** jour du même mois civil.

Toutefois, les cotisations dues, à raison des rémunérations afférentes exclusivement à la période d'emploi de ce même mois civil, sont versées par les employeurs dans les **5** premiers jours du mois civil suivant.

Les cotisations dues, à raison des rémunérations payées entre le **21^e** jour d'un mois civil et le dernier jour de ce même mois, sont versées par les employeurs dans les **5** premiers jours du mois civil suivant.

Article 1^{er} - Décret n° 94-1025 du 23 novembre 1994 - Article R. 243.6 du Code de la Sécurité sociale

Délais de paiement des cotisations de Sécurité sociale

Date de paiement du salaire	Nombre de salariés	Date de paiement des cotisations
	< 9 salariés	15 premiers jours du trimestre civil suivant, sauf option pour un versement mensuel
du 1 ^{er} au 10 du mois	> 9 salariés	au plus tard le 15 du même mois
du 11 au 20	< 50 salariés	au plus tard dans les 15 premiers jours du mois suivant
	> 50 salariés	au plus tard le 25 du même mois ^(*)
du 21 au dernier jour du mois	< 50 salariés	au plus tard dans les 15 premiers jours du mois suivant
	> 50 salariés	au plus tard le 5 du mois suivant ^(**)

^(*) sauf pour les rémunérations afférentes à la période d'emploi de ce même mois

^(**) sauf pour les rémunérations versées entre le 11^e et le 20^e jour inclus du mois, rémunérations afférentes à la période d'emploi de ce même mois

Cas particuliers

Les éléments de rémunération versés occasionnellement à des intervalles irréguliers ou à des intervalles différents de la périodicité des paies sont, pour le calcul des cotisations, lorsqu'ils sont réglés en même temps qu'une paie, ajoutés à celle-ci et, lorsqu'ils sont versés dans l'intervalle de deux paies, ajoutés à la paie suivante, sans qu'il soit tenu compte de la période de travail à laquelle ils se rapportent.

Article R. 242-2, alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale

Selon une lettre ministérielle du 24 septembre 1984, lorsque l'échéance de versement des cotisations tombe un jour non travaillé dans l'URSSAF, la date limite de paiement est reculée au jour ouvré qui suit immédiatement.

Cessation d'activité ou cession d'entreprise

Le délai de versement des cotisations, en cas de cessation d'activité de l'entreprise ou de l'un de ses établissements ou de cession d'entreprise, est fixé à **30** jours.

Article R. 243-7 du Code de la Sécurité sociale

Ce délai de **30** jours s'applique à la production des déclarations mensuelles ou trimestrielles et au versement des cotisations afférentes.

La DADS-U, le tableau récapitulatif des cotisations et le versement régularisateur restent exigibles dans le délai de **60** jours à compter de la cessation d'activité.

Lettre-circulaire ACOSS n° 1999-87 du 23 juillet 1999

VERSEMENT RÉGULARISATEUR : RÉGULARISATION DES COTISATIONS

Le versement régularisateur doit être effectué à la date limite de production de la déclaration annuelle des salaires (DADS-U) soit le 31 janvier de chaque année.

L'employeur doit acquitter la différence entre :

- les cotisations calculées au taux légal sur l'ensemble des salaires et autres éléments de rémunération qu'il a versées à ses salariés au cours de l'année dont le montant est éventuellement ramené à celui du plafond régularisateur ;
- et les cotisations qu'il a déjà acquittées en cours d'année sur les mêmes sommes.

En cas de départ du salarié en cours d'année, les cotisations correspondantes à la régularisation doivent être versées en même temps que celles afférentes à la dernière paie.

Lorsque le salarié est absent en fin d'année, la régularisation doit être effectuée. L'employeur doit faire l'avance du précompte, quitte à en récupérer le montant lors de la paie qui suit la date de retour dans l'entreprise du salarié intéressé.

REMISE D'UNE ATTESTATION AU SALARIÉ

Pour le calcul des prestations en espèces de la Sécurité sociale, les régularisations effectuées en matière de cotisations n'entrent en ligne de compte qu'à compter du premier jour de l'année civile suivante.

Pour permettre l'application de ces instructions, l'employeur doit remettre au salarié, à la fin de l'année civile, une attestation indiquant le montant des versements régularisateurs de cotisations. Cette attestation devra être présentée à la caisse de la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail survenu au cours de l'année civile suivant celle à laquelle s'appliquent les régularisations effectuées.

Circulaire ministérielle n° 24 - Sécurité sociale du 2 février 1962 et 53 - Sécurité sociale du 18 avril 1962

DÉCLARATIONS DE SALAIRE

Les employeurs doivent adresser aux URSSAF :

- un bordereau récapitulatif des cotisations lors de chaque versement des cotisations ;
- une déclaration annuelle des données sociales à la fin de l'année.

Article R. 243-13 du Code de la Sécurité sociale

Le bordereau récapitulatif des cotisations doit indiquer :

- le nombre de salariés de l'établissement ou de l'entreprise ;
- l'assiette des cotisations dues ;
- le mode de calcul des cotisations dues.

Il doit être adressé même si, pour une raison quelconque, les cotisations n'ont pas été versées.

DADS - U

OBJET

La déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité obligatoire pour toutes les entreprises relevant du régime général et des collectivités publiques.

Promue par les mesures gouvernementales de simplification administrative, la norme DADS-U (déclaration automatisée des données sociales unifiée) est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2006 pour les déclarations produites par un logiciel de paie, à destination des partenaires TDS.

Arrêté ministériel du 5 janvier 2005 - JO du 1^{er} février 2005

À partir de la déclaration 2012 pour les salaires versés en 2011, changement obligatoire de norme informatique : norme N4DS.

ENTREPRISES NE POSSÉDANT PAS DE LOGICIEL DE PAIE

Si l'entreprise ne possède pas de logiciel de paie ou d'extraction DADS-U, elle peut saisir sa DADS-U directement sur internet.

La DADS-U a été conçue pour pouvoir rassembler toutes les données à déclarer dans un seul fichier adressé à un interlocuteur unique, chargé du contrôle et de la diffusion des données aux organismes concernés. Ainsi, sur www.net-entreprises.fr, il est possible d'envoyer un fichier à destination de :

- la CNAV/TDS pour le compte des partenaires TDS ;
- les institutions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (IRC) ;
- les institutions de prévoyance (IP) adhérentes du CTIP ;
- les caisses Congés Intempéries BTP (CI-BTP).

L'entreprise doit disposer d'un logiciel de paie, conforme à la norme V01X06 pour la campagne 2012 (données sociales de l'année 2011).

À défaut, l'entreprise doit contacter son organisme.

DATE DE TRANSMISSION

La DADS-U doit être envoyée par chaque entreprise ou par son tiers déclarant (expert-comptable, centre de gestion...) :

- au plus tard le 31 janvier ;
- en avril pour les déclarations annuelles aux caisses Congés Intempéries BTP, les données sociales concernant cette fois non plus l'année civile mais la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année en-cours ; les dates limites des déclarations annuelles, trimestrielles ou mensuelles sont plus précisément définies dans le règlement intérieur de chaque caisse CI-BTP.

Sanctions

Le défaut de production, dans les délais prescrits, du Bordereau Récapitulatif de Cotisations (BRC) ou des déclarations annuelles entraîne une pénalité de **7,50 €** par salarié ou assimilé figurant sur le dernier bordereau ou la déclaration remise par l'employeur.

En cas de défaut de production des bordereaux ou déclarations, la pénalité de **7,50 €** est encourue pour chaque salarié ou assimilé dont le contrôle a révélé l'emploi dans l'entreprise.

Le total des pénalités ne peut excéder **750 €** par bordereau ou déclaration.

Lorsque le retard excède **1 mois**, une pénalité est automatiquement appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

Une pénalité de **7,50 €** est également encourue pour chaque inexactitude quant au montant des rémunérations déclarées ou chaque omission de salarié constatée sur le bordereau ou la déclaration produite par l'employeur.

Le total des pénalités ne peut excéder **450 €** par bordereau ou déclaration.

Article R. 243-16 du Code de la Sécurité sociale

Prescription

Les pénalités de retard appliquées en cas de production tardive ou de départ de production des BRC et des déclarations annuelles des données sociales doivent être mises en recouvrement par voie de mise en demeure dans un délai de deux ans à compter de :

- la date de production des documents ;
- ou, à défaut, selon le cas de la notification de l'avertissement ou de la mise en demeure prévue à l'article L. 244.2 du Code de la Sécurité sociale.

DÉCLARATION UNIFIÉE DE COTISATIONS SOCIALES (DUCS)

Objet

La DUCS (déclaration unifiée de cotisations sociales) permet aux employeurs de transmettre sur un support unique les déclarations mensuelles ou trimestrielles devant accompagner les versements de cotisations sociales dues sur les rémunérations des salariés aux organismes suivants : URSSAF, Pôle emploi, Institutions de retraite complémentaire, AGIRC et ARRCO et certaines institutions de prévoyance.

Ce support unique comporte en fait trois déclarations distinctes, en raison des différences d'assiette existant entre les cotisations de Sécurité sociale, les contributions Pôle emploi et les cotisations AGIRC et ARRCO.

Les déclarations annuelles à souscrire auprès de ces organismes restent en dehors du dispositif.

Supports

La DUCS existe sur plusieurs supports :

- DUCS papier, directement éditée par le logiciel de paie ;
- DUCS EDI, qui est un fichier généré directement par le logiciel de paie, et que le déclarant transmet par mail à trois sites spécialisés : celui des URSSAF, celui des Assedic et celui des institutions AGIRC et ARRCO ;
- DUCS en ligne (DUCS EFI) via Internet auprès d'un interlocuteur unique, le site www.net-entreprises.fr, avec un même code d'accès.

Téléversement

La fonction de téléversement associée à la DUCS en ligne est purement facultative et peut, au choix du déclarant, porter sur tout ou partie des organismes créanciers.

Le principe est le suivant : après accord initial donné à sa ou ses banques, l'entreprise télétransmet au site Net-entreprises un ordre de paiement avec chacune de ses déclarations. Elle saisit elle-même le montant du paiement et peut, si elle le souhaite, le répartir sur plusieurs comptes (jusqu'à trois). Elle peut également n'acquiescer qu'une partie du total affiché des cotisations, si sa situation financière ne lui permet qu'un paiement partiel.

L'ordre de paiement donne lieu à prélèvement sur le ou les comptes à débiter non au moment où il est transmis, mais juste à temps pour respecter l'échéance.

Le téléversement peut aussi, avec l'accord de l'entreprise, être transmis par le tiers (expert-comptable, centre de gestion agréé...) qui lui fait ses déclarations.

SERVICE EMPLOI-ENTREPRISE ET CHÈQUE-EMPLOI ENTREPRISE

SERVICE EMPLOI-ENTREPRISE

Textes

- Ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 ;
- Décret n° 2004-121 du 9 février 2004 - JO du 10 février 2004 – p. 2727.

Objet

L'article 5 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 (JO du 20 décembre 2003) crée le service emploi-entreprise qui a pour but de simplifier les démarches administratives des employeurs concernés.

Ce service emploi-entreprise comprend :

- soit l'accès à une procédure informatisée de déclaration, dénommée "déclaration unifiée de cotisations sociales individualisées", cf site « www.net.entreprise.fr » ;
- soit la fourniture d'un titre emploi-entreprise.

Le recours à la déclaration unifiée de cotisations sociales individualisées ou au titre emploi-entreprise permet notamment à l'entreprise :

- d'obtenir du service-emploi entreprise le calcul des rémunérations dues aux salariés en application des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions d'origine légale et d'origine conventionnelle rendues obligatoires par la loi ;
- d'effectuer les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux URSSAF, aux caisses de retraite et de prévoyance complémentaire, aux Assedics et aux caisses de congés payés.

Article L. 133-5-1 du Code de la Sécurité sociale

Champ d'application

La définition des employeurs concernés par le service emploi-entreprise diffère selon qu'il s'agit de la déclaration unifiée ou du titre emploi-entreprise.

Déclaration unifiée

☞ *Les organisateurs occasionnels de spectacles vivants sont exclus du dispositif car ils disposent d'un service particulier : le guichet unique du spectacle (Guso).*

La déclaration unifiée de cotisations sociales individualisée (DUCSI) peut être utilisée par toute entreprise employant moins de dix salariés ou employant des salariés dont l'activité, en son sein, n'excède pas cent jours, consécutifs ou non, par année civile.

Article L. 133-5-2 du Code de la Sécurité sociale

Appréciation des limites

- limite de **10** salariés : elle s'apprécie par rapport à l'effectif au 31 décembre de l'année précédente ;
- limite de **100** jours : l'appréciation de la limite de **100** jours pour les emplois occasionnels prend en compte chaque jour calendaire travaillé dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article L. 133-5-2 du Code de la Sécurité sociale

Cette limite est réputée atteinte lorsque le salarié a cumulé **700** heures de travail au cours de l'année civile.

Décret n° 2004-1459 du 23 décembre 2004 - JO du 30 décembre

Titre emploi-service

Le titre emploi-entreprise ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine et par les seules entreprises, autres que celles relevant du régime des salariés agricoles :

- dont l'effectif n'excède pas dix salariés ;
- ou qui, quel que soit leur effectif, emploient des salariés dont l'activité dans la même entreprise n'excède pas cent jours, consécutifs ou non, par année civile. La limite de **100** jours est appréciée selon les mêmes critères que précédemment.

Décret n° 2004-1459 du 23 décembre 2004 - JO du 30 décembre

En ce qui concerne les emplois occasionnels, la limite de **100** jours est atteinte lorsque le salarié a cumulé **700** heures de travail dans la même entreprise au cours de l'année civile.

La limite de **700** heures ne pouvant s'appliquer aux salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures, la situation de ces derniers doit s'apprécier par rapport à la limite de **100** jours fixée par la loi.

Exemple

Travailleurs à domicile, VRP.

Circulaire ACOSS du 22 mars 2005

Dans ce cas, le titre emploi entreprise ne peut être utilisé qu'à l'égard de ces seuls salariés.

Article L. 133-5-3 du Code de la Sécurité sociale

Le titre emploi-entreprise s'adresse aux entreprises de certains secteurs professionnels dont la liste est fixée par décret. L'offre sera progressivement étendue à compter du 1^{er} janvier 2004 à différentes professions.

Fonctionnement

Déclaration unifiée de cotisations sociales, individualisée

Elle permet à l'entreprise de recevoir du service emploi-entreprise les documents ou modèles de documents nécessaires au respect des obligations qui lui incombent à l'égard de chaque salarié (déclaration d'embauche, contrat de travail, bulletin de paie, certificat de travail).

Titre emploi-entreprise

L'entreprise utilisatrice du titre emploi-entreprise est réputée satisfaire aux obligations prévues par les articles L. 1221-1 & S, L. 1242-12 et suivants, L. 1234-19, L. 3123-14 et L. 1221-10 du Code du travail :

- formalités liées à l'embauche (DUE, contrat de travail) ;
- déclaration des éléments nécessaires au calcul des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire, de prévoyance ;
- recouvrement des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage ;
- établissement et remise au salarié d'une attestation d'emploi valant bulletin de salaire ;
- pour les salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel, délivrance d'un certificat de travail par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments de ce document qui leur sont respectivement destinés.
- déclaration fiscale des salaires, déclaration aux services de médecine du travail.

L'organisme habilité (URSSAF), délivre au salarié une attestation mensuelle d'emploi qui se substitue à la remise du bulletin de paie.

Article L. 133-5-3 du Code de la Sécurité sociale

Pour les emplois qui n'excèdent pas cent jours, consécutifs ou non, par année civile, dans la même entreprise, la rémunération du salarié inclut, sauf dans le cas où l'entreprise relève d'une caisse de congés payés, une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal au dixième de sa rémunération ainsi que, le cas échéant, le montant de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 (indemnité de fin de contrat à durée déterminée).

Article L. 133-5-3 du Code de la Sécurité sociale

Demande d'adhésion

La demande d'adhésion s'effectue auprès de l'URSSAF dont relève l'employeur ou du centre national compétent.

Déclaration du salarié

Le centre national "Titre emploi-entreprise" compétent adresse des volets "Identification du salarié" à l'entreprise qui complète un volet pour chaque salarié concerné et le retourne au centre. Les volets "Identification du salarié" valent déclaration unique d'embauche et contrat de travail.

Déclaration du salaire

L'entreprise utilise le volet social contenu dans le carnet pour déclarer les éléments nécessaires au calcul des cotisations sociales (éléments de rémunération, nombre d'heures effectuées, période d'emploi...).

Calcul des cotisations

Le centre national "Titre emploi-entreprise" compétent calcule les cotisations et adresse une facture à l'entreprise. Cette facture récapitule les informations contenues dans les volets sociaux, le montant des cotisations et la date de paiement des cotisations.

Paiement des cotisations

Il s'effectue par prélèvement automatique ou par chèque, à la date indiquée sur la facture adressée à l'employeur. En cas d'erreur sur la facture, l'entreprise peut demander une rectification du calcul des cotisations jusqu'à **10** jours avant la date de prélèvement ou de paiement.

Attestations destinées au salarié

Le centre national "Titre emploi-entreprise" adresse au salarié :

- une attestation d'emploi, qui vaut bulletin de salaire, à l'issue de chaque période d'emploi ;
- une attestation annuelle récapitulant les salaires perçus, dans le cadre du dispositif "Titre emploi-entreprise", afin de permettre au salarié de compléter sa déclaration de revenus.

Déclaration annuelle des données sociales

Le centre national "Titre emploi-entreprise" élabore, pour l'employeur, la déclaration annuelle des données sociales pour les salariés gérés dans le dispositif.

Interlocuteurs de l'entreprise

Il s'agit :

- le centre national "Titre emploi-entreprise" compétent (information, adhésion, envoi des volets, calcul des cotisations...) ;
- les URSSAF (accueil physique, information, encaissement, recouvrement et contrôle des cotisations).

CHÈQUE EMPLOI-ENTREPRISE

Champ d'application

Toute entreprise dont l'effectif n'excède pas cinq salariés peut utiliser le « chèque-emploi entreprise pour les très petites entreprises » (TPE). L'effectif de l'entreprise (cinq salariés au plus) s'apprécie au 31 décembre de l'année précédente. Pour les entreprises créées postérieurement à cette date, l'effectif s'apprécie à la date à laquelle l'entreprise demande à bénéficier du dispositif.

Article D. 1274-1 et 2 du Code du travail

Le chèque-emploi pour les TPE ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine.

Sont exclues du dispositif les entreprises :

- relevant des déclarations relatives aux spectacles vivants occasionnels qui relèvent des articles L. 7122-22 et L. 7122-23 du Code du travail et qui peuvent utiliser le GUSO ;
- relevant du régime des salariés agricoles et qui peuvent utiliser le titre emploi simplifié agricole.

Article L. 712-1 du Code rural

Salariés concernés

Le "chèque-emploi TPE" peut être utilisé pour les salariés présents dans l'entreprise, quel que soit leur contrat (CDI, contrat "nouvelles embauches" (CNE), CDD) ou pour toute nouvelle embauche.

Objet du chèque emploi pour les TPE

Le recours au chèque-emploi service TPE permet aux entreprises de s'acquitter des principales obligations administratives suivantes :

- la déclaration unique à l'embauche ;

Article L. 1221-10 du Code du travail

- l'établissement d'un contrat de travail CDI, ou CDD, ou contrat «nouvelles embauches» (CNE), à temps plein ou à temps partiel ;

- la remise d'un certificat de travail ;

Article L. 1234-19 du Code du travail

- la remise d'un bulletin de paie ;

Article L. 3243-1 du Code du travail

- la demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale ;

Article R. 312-4 du Code de la Sécurité sociale

- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

Articles R. 5422-2 et R. 5422-8 du Code du travail

- la demande d'adhésion à un service de santé au travail ainsi que la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire ;

Articles R. 4622-4 et R. 4624-10 du Code du travail

- la régularisation des cotisations de Sécurité sociale ;

Article R. 243-10 du Code de la Sécurité sociale

- la déclaration annuelle des salaires ;

Article R. 243-14 du Code de la Sécurité sociale

Cette déclaration est prise en charge par le centre chèque-emploi TPE uniquement pour les salariés gérés dans le cadre du chèque-emploi TPE. Pour les autres salariés, l'employeur doit lui-même établir une DADS ;

- le bordereau récapitulatif des cotisations ;

Article R. 243-13 du Code de la Sécurité sociale

- les déclarations prescrites par les organismes de retraite et de prévoyance complémentaires ;
- les déclarations prescrites par les caisses de congés payés ;
- une attestation annuelle des salaires déclarés dans le cadre du chèque-emploi TPE, permettant au salarié d'effectuer sa déclaration de revenus auprès de l'administration fiscale ;

Article 87 du Code général des impôts

- le cas échéant, de rémunérer le salarié.

Adhésion au service chèque-emploi TPE

Le recours au chèque-emploi TPE est optionnel.

L'employeur adhère au « service chèque-emploi pour les TPE » en remplissant un formulaire de demande d'adhésion. Cette adhésion peut s'effectuer par Internet (www.emploiipe.fr), par fax, ou par voie postale.

Le formulaire d'adhésion est disponible auprès :

- de l'Urssaf dont relève l'entreprise ;
- du centre national compétent pour le secteur professionnel de l'entreprise ;

(voir www.emploiipe.fr ou numéro Azur : 0810 123 873)

- ou, toute personne autorisée par l'État, en fonction de la nature de son activité et des garanties qu'elle présente, à proposer l'utilisation du service chèque-emploi pour les TPE.

Utilisation du chèque-emploi TPE

Dès réception de la demande d'adhésion, le centre national de traitement du chèque-emploi TPE enregistre la demande. L'employeur reçoit alors un accusé de réception d'adhésion, un guide pratique, le volet "identification du salarié", un carnet comportant des volets sociaux, et le cas échéant des chèques bancaires ou postaux.

Volet d'identification du salarié

Formalité préalable

Préalablement à l'utilisation du service chèque-emploi service pour les TPE, l'employeur doit remplir un volet d'identification du salarié. Ce volet doit être complété pour chaque salarié et signé par l'employeur et le salarié.

En cas d'embauches successives d'un même salarié, un nouveau volet doit être établi à chaque fois. Lorsque l'entreprise utilise le chèque pour un salarié déjà présent dans l'entreprise, elle doit également compléter ce volet.

Contenu

Le volet identification comporte notamment les mentions suivantes :

Article D. 1274-4 et D. 1274-5 du Code du travail

- nom de famille, prénom(s), nationalité, date et lieu de naissance, et le cas échéant son numéro national d'identification, date et heure de l'embauche du salarié ;
- nature du contrat : CDI, dont le contrat nouvelles embauches (CNE) ou contrat de chantier, ou CDD, avec, dans ce cas, indication du motif de recours et de la date de fin de contrat), durée du travail, durée de la période d'essai, intitulé de la convention collective applicable...

Envoi du volet "identification"

L'employeur doit transmettre :

- une copie du volet d'identification au salarié sans délai ;

Article D. 1274-5 du Code du travail

- le volet d'identification du salarié au centre national de traitement du service chèque-emploi TPE au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche.

Article D. 133-9 du Code de la Sécurité sociale

Ce document remis au salarié vaut contrat de travail, sauf dans les cas où un contrat de travail a déjà été établi par écrit (CDI, CDD, contrat à temps partiel). En cas de contradiction, les dispositions du contrat de travail font foi.

Éléments complémentaires

Dans des situations particulières, certains éléments doivent être communiqués au centre national de traitement du chèque-emploi TPE sur un document annexe. L'employeur l'établit librement et le cosigne avec le salarié.

Ce document est nécessaire lorsque :

- l'employeur bénéficie de l'exonération zone franche urbaine (ZFU), zone de redynamisation urbaine (ZRU) et zone de redynamisation rurale (ZRR). Lorsqu'il s'agit de l'exonération ZFU, l'employeur doit indiquer le pourcentage de l'exonération des cotisations et des contributions à appliquer (**100 %**, **60 %**, **40 %**, **20 %**). Lorsque ce pourcentage d'exonération est modifié, l'employeur doit en informer le centre chèque-emploi TPE ;
- le salarié est domicilié fiscalement à l'étranger. Cette information est nécessaire pour adapter le calcul CSG/CRDS et celui de la cotisation d'assurance maladie ;
- l'emploi concerne un salarié retraité. Cette mention permet d'adapter la gestion de la retraite complémentaire et du chômage ;
- le salarié est affilié à une caisse de retraite et/ou de prévoyance individuelle facultative. L'employeur doit indiquer les taux de cotisations ou les montants forfaitaires dus à ces régimes sans omettre de préciser la date de mise en place du régime.

Volet social

Le chèque-emploi pour les TPE comprend un volet social que l'employeur doit compléter et signer.

Article D. 133-8 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur est responsable du caractère exact et complet des informations qu'il communique au centre national de traitement du "service chèque-emploi" pour les TPE.

Contenu

Le volet social comporte notamment les mentions suivantes :

Article D. 133-8 du Code de la Sécurité sociale

- nom, prénom(s) et numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ou, à défaut, la date de naissance du salarié du salarié ;
- activité exercée et rémunération (la période d'emploi, le nombre de jours ou d'heures rémunérées, les éléments constituant la rémunération, la base forfaitaire retenue, le cas échéant, les dates de congés, le montant de l'indemnité de congés payés et le total des jours d'absence ainsi que le détail, par nature, de ces absences, le montant des frais professionnels) ;
- date de paiement du salaire.

Envoi

L'employeur communique au centre national de traitement du service chèque-emploi TPE le volet social avant le **25^e** jour du mois d'activité du salarié concerné. Par exception, lorsque le contrat de travail débute après le **21** du mois, le premier volet social doit être envoyé dans les cinq jours suivant la date du début de ce contrat.

Article D. 133-9 du Code de la Sécurité sociale

Fiche déclarative de liaison

Lors de l'envoi de chaque bulletin de paie, le centre chèque-emploi TPE adresse à l'entreprise une fiche déclarative de liaison par salarié qui reprend les éléments de la déclaration précédente (volet social).

Le mois suivant, l'employeur doit retourner cette fiche avant le **25** du mois d'activité en :

- confirmant que les données communiquées correspondent toujours à la situation du salarié ;
- ou renseignant les nouveaux éléments de la déclaration.

Mission du centre national

Le centre national de traitement du chèque-emploi pour les TPE compétent est chargé de :

- calculer à la place de l'employeur les contributions et les cotisations sociales créées par la loi ou les contributions et les cotisations conventionnelles rendues obligatoires par celle-ci ;
- établir un bulletin de paie destiné à être remis par l'employeur au salarié. Le bulletin de paie comporte les mentions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du Code du travail.

☞ La mention des primes et indemnités, hors avantages en nature et remboursements de frais, peut faire l'objet d'un regroupement, en maintenant cependant une distinction entre celles qui entrent dans l'assiette de vérification du salaire minimum légal et celles qui en sont exclues.

Le centre national adresse à l'employeur :

- dans les trois jours ouvrés suivant la réception du volet social, le bulletin de paie à remettre au salarié ;
- la fiche déclarative de liaison préremplie ;
- au plus tard le **10^e** jour du mois qui suit la réception du volet social, le décompte des cotisations et contributions dues par l'employeur.

RECOUVREMENT ET CONTRÔLE

Lorsque l'employeur utilise le titre emploi-entreprise, les cotisations et contributions dues au titre de l'emploi du salarié concerné sont recouvrées et contrôlées par des organismes habilités par décret selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de Sécurité sociale assises sur les salaires.

Les modalités de transmission des déclarations aux régimes pour le compte desquels sont recouvrées ces cotisations et contributions et de répartition des versements correspondants, font l'objet d'accords entre les organismes nationaux gérant ces régimes.

Chèque bancaire ou postal

Le "chèque-emploi pour les TPE" peut comporter un moyen de paiement du salaire, sous forme de chèque bancaire ou chèque postal.

L'entreprise dispose ainsi d'un carnet constitué de chèques bancaires ou postaux attribué sans préjudice de l'application des dispositions du Code monétaire et financier relatives à la délivrance des chèques.

Ce chèque est émis notamment par les établissements de crédit.

Païement des cotisations sociales

Païement des cotisations

L'employeur verse le montant de ces cotisations, dans les huit premiers jours du mois civil suivant celui au cours duquel les sommes dues lui ont été notifiées.

Article D. 133-11, alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale

Ce paiement peut être effectué par prélèvement automatique (obligatoire en cas d'option pour la déclaration des salariés par Internet), par virement, par chèque bancaire ou postal.

Les cotisations et contributions dues par l'employeur utilisant le chèque-emploi TPE sont recouvrées et contrôlées par l'Urssaf dont relève celui-ci, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de Sécurité sociale assises sur les salaires.

Article D. 133-11, alinéa 1 du Code de la Sécurité sociale

MODES DE RÈGLEMENT

Les employeurs peuvent régler leurs cotisations :

- par chèque bancaire ou postal ;
- par mandat de versement au compte courant de l'URSSAF ;
- par virement postal ;
- en espèces au guichet de l'organisme.

PAIEMENT PAR VIREMENT

La circulaire ACOSS n° 2012-86 du 21 août 2012 institue une obligation de paiement par tout moyen dématérialisé des cotisations, contributions et taxes recouvrées par les URSSAF lorsque le montant de celles-ci dépasse **50 000 €** par année civile.

Lorsque le montant des cotisations, contributions et taxes est supérieur à **7 millions d'euros** au titre d'une année civile, le mode de paiement dématérialisé est obligatoirement le virement interbancaire.

Article L 243-14 du Code de la Sécurité sociale

À compter du 1^{er} janvier 2007, les entreprises redevables de plus de **7 millions d'euros** doivent obligatoirement payer leurs cotisations par virement (en application de l'article 40 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007).

Cette mesure est complétée par une obligation de dématérialiser les déclarations sociales effectuées auprès de l'URSSAF.

Cette obligation s'apprécie en fonction du montant des cotisations, contributions et taxes dont l'entreprise est redevable annuellement.

Employeurs concernés

Sont concernés, tous les employeurs du secteur privé ou du secteur public, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs (EPA), scientifiques et culturels.

Sont donc, notamment concernés :

- les associations ;
- les caisses de congés payés et autres organismes ou établissements se substituant à l'employeur pour le paiement des cotisations ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- les exploitants publics ;
- les sociétés nationales ;
- les sociétés d'économie mixte (SEM), etc.

Seuil d'assujettissement

Sont soumises à cette obligation :

- les entreprises ou établissements d'une même entreprise, redevables de cotisations, contributions et taxes d'un montant supérieur à **7 millions d'euros** au titre d'une année civile. Les entreprises peuvent, en accord avec les URSSAF, utiliser tout autre moyen de paiement dématérialisé (télépaiement) ;
- les entreprises qui sont autorisées à verser, pour l'ensemble ou une partie de leurs établissements, les cotisations dues à un organisme de recouvrement autre que celui ou ceux dans la circonscription où ces établissements se trouvent situés (entreprises autorisées à verser leurs cotisations en un lieu unique).

Pour l'appréciation de la somme des **50 000 €**, il est tenu compte du montant total des cotisations, contributions et taxes dues par l'ensemble des établissements de l'entreprise.

En pratique, pour vérifier si l'entreprise est tenue à cette obligation, sera pris en considération pour les entreprises mono-établissement, le montant figurant sur le tableau récapitulatif, annexe de la DADS.

Entreprises à établissements multiples

Versement en lieu unique (VLU)

Les entreprises autorisées à verser pour l'ensemble ou une partie de leurs établissements, les cotisations dues à un organisme de recouvrement autre que celui ou ceux dans la circonscription desquels ces établissements se trouvent situés, sont soumises à l'obligation de virement sans considération du montant de cotisations dont elles sont redevables.

Toutefois, cette règle ne sera pas retenue pour les entreprises admises au bénéfice de la procédure VLU, en application des règles particulières définies pour les PME (VLU-PME), redevables de cotisations, contributions et taxes d'un montant au plus égal à **7 millions d'euros** au titre d'une année civile.

Hors VLU - Appréciation de l'obligation de paiement par virement

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, il doit être tenu compte du montant cumulé des cotisations, contributions et taxes dues au titre des rémunérations versées par l'ensemble de ses établissements, quelle que soit la situation géographique de ses établissements.

Lorsque l'entreprise multi-établissements relève de plusieurs organismes de recouvrement, les URSSAF ne connaissant pas le montant cumulé des cotisations, il appartient à l'entreprise d'apprécier si elle est tenue à l'obligation de paiement par virement.

Lettre-circulaire ACOSS n° 99-86 du 23 juillet 1999

Circulaire DSS/FGSS/5B n° 99-460 du 26 juillet 1999

L'ordre de virement doit être accompagné des références suivantes :

- la période à laquelle se rapporte le versement des cotisations, contributions et taxes ;
- le numéro d'identification unique SIRET.

Appréciation du respect de la date d'exigibilité

Pour vérifier le respect de la date d'exigibilité, est prise en considération la date de règlement interbancaire mentionnée par la banque, ou la date d'opération sur le compte spécial d'encaissement de l'URSSAF.

En cas d'absence d'échange interbancaire (exemple : transfert de compte à compte au sein d'une même banque), le règlement interbancaire ou la date d'opération sur le compte d'encaissement spécial de l'URSSAF doit intervenir au plus tard le jour de l'exigibilité.

Lorsque la date limite de paiement est un jour férié, un dimanche ou un jour chômé bancaire, le règlement des cotisations est considéré avoir été effectué à bonne date si la date du règlement interbancaire, ou la date d'opération sur le compte spécial d'encaissement de l'URSSAF, intervient le premier jour ouvré suivant.

En cas de litige sur la date prise en compte, l'employeur doit produire une attestation de l'organisme financier précisant la date de règlement interbancaire ou la date d'opération en l'absence d'échange interbancaire.

Sanction

Le non respect de l'obligation de paiement par virement entraîne l'application d'une majoration de **0,2** % du montant des sommes dont le versement a été effectué selon un autre mode de paiement.

Cette majoration de **0,2** % porte sur le montant des sommes dont le versement a été effectué selon un autre mode de paiement.

Décret n° 99-492 du 11 juin 1999 - JO 15 juin 1999

☞ L'obligation de régler par virement ou tout autre moyen de paiement dématérialisé, s'applique exclusivement pour le paiement des cotisations, contributions et taxes. Le paiement des pénalités et majorations n'est pas soumis à cette obligation.

DATE DE VALIDITÉ DU PAIEMENT

RÈGLEMENT DES COTISATIONS PAR CHÈQUE

En cas de règlement par envoi, il est exigé que les chèques soient parvenus à l'URSSAF au plus tard le jour de l'exigibilité. Le débiteur n'est, par conséquent, libéré de sa dette qu'à la date où le créancier a effectivement reçu le chèque, sous réserve qu'il soit honoré.

En cas d'envoi postal, la date à retenir, pour le paiement des cotisations, est celle du cachet de la poste.

Les paiements sont réputés arriver à la bonne date, s'ils sont inclus dans une enveloppe affranchie au tarif normal en vigueur, et dont le cachet postal indique, au plus tard, la date limite d'exigibilité.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2000-110 du 29 décembre 2000

Lorsque le cotisant dépose ou fait déposer par un tiers la déclaration et le paiement dans les locaux de l'URSSAF, cette opération doit intervenir au plus tard à la date limite d'exigibilité. Dans ce cas, le cachet de l'organisme fait foi.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2000-110 du 29 décembre 2000

RÈGLEMENT PAR VIREMENT

Lorsque les cotisations sont réglées par virement, la compensation (virement interbancaire), le transfert effectif des fonds, ou la date de crédit du compte URSSAF (virement postal) devront intervenir au plus tard à la date d'exigibilité.

En cas de litige sur la date de référence, il appartient au cotisant de produire une attestation de l'organisme financier mentionnant cette date.

En cas de paiement par télévirement, il est toléré que l'accord de paiement soit transmis par le débiteur jusqu'à la date limite d'exigibilité **12 heures**, la présentation en compensation intervenant, dans ce cas, compte tenu du délai technique, le jour suivant ouvré.

AUTRES MODES DE PAIEMENT

En cas de paiement par remise d'espèces, la date de référence sera la date de la remise de fonds au guichet de l'URSSAF.

Pour les autres modes de paiement (mandat-carte, mandat-lettre ou mandat de versement au compte courant postal de l'URSSAF), sont réputés émis à bonne date les mandats revêtus d'un cachet de la poste daté du jour de la date prescrite pour le paiement.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2000-110 du 29 décembre 2000

DATE D'APPLICATION DES TAUX

Les sommes versées par l'entreprise aux salariés dans le courant d'un mois (paiement partiel du salaire), sont assujetties au taux en vigueur lors de leur versement quelles que soient les périodes de travail correspondantes.

Cass. soc. 18 février 1999 - URSSAF de Lille c /Sté Héliogravure Jean Didier

RÈGLES D'ARRONDI

L'assiette et le montant des cotisations sociales sont arrondis à l'euro le plus proche.

Cette règle concerne l'ensemble des organismes de recouvrement :

- du régime général ;
- des régimes des non-salariés des professions non agricoles ;
- des régimes spéciaux.

Sont exclus de la règle :

- les seuils de rémunérations ouvrant droit aux dispositifs d'allégement ou d'exonération de cotisations de Sécurité sociale ;

Exemple

Exonération allocations familiales.

- l'assiette minimale visée à l'article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (SMIC) ;
- l'évaluation forfaitaire des avantages en nature nourriture et logement ;
- les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels.

MAJORATIONS DE RETARD

Toute cotisation, qui n'avait pas été acquittée à sa date normale d'exigibilité, supporte les majorations de retard suivantes :

- **5 %** des cotisations à la date d'exigibilité ;
- plus **2 %** par trimestre ou fraction de trimestre écoulée après l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date d'exigibilité.

Article R. 243-18 du Code de la Sécurité sociale

Ces majorations sont applicables, également, en cas de redressement après un contrôle URSSAF.

À compter du **1^{er} janvier 2008**, les taux applicables aux majorations de retard sont modifiés à la baisse.

L'employeur qui ne s'acquitte pas du paiement de ses cotisations dans les délais s'expose à des majorations de retard initiales de **5 %** des cotisations dues (contre **10 %** anciennement) et à une majoration complémentaire de **0,4 %** par mois ou fraction de mois écoulée à compter de la date d'exigibilité des cotisations (contre **2 %** par trimestre auparavant).

En cas de constat de travail dissimulé, le taux de majoration de retard initial sera porté de **5 %** à **10 %** du montant des cotisations afférentes aux rémunérations réintégrées dans l'assiette des cotisations à la suite du constat de l'infraction.

POUR LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Une majoration de retard initiale forfaitaire de **5 %** des contributions redressées sera appliquée à compter de la date d'envoi de la mise en demeure jusqu'au dernier jour du **3^e** mois suivant cette même date. Au terme de la période de trois mois précédemment décrite, une majoration de retard de **2 %** est applicable, soit à compter du premier jour du **4^e** mois suivant la date d'envoi de la mise en demeure.

Les majorations de retard de **5 %** et **2 %** sont dues pour toute période trimestrielle, même si elle est incomplète.

Les modalités de remise automatique et de remise gracieuse des majorations de retard sont également réformées.

Ainsi, la remise automatique sera possible lorsque trois conditions seront réunies :

- aucune infraction n'aura été constatée dans les **24** mois précédents ;
- le montant des majorations de retard sera inférieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit **3 129 €** en **2014**) ;
- dans le mois suivant la date d'exigibilité des cotisations, le cotisant aura réglé les cotisations dues et fourni ses déclarations.

Toutefois, cette remise automatique ne s'appliquera pas lorsque les cotisations ont été réintégrées à la suite d'un constat de travail dissimulé ou, sous certaines conditions, à la suite d'un contrôle au cours duquel il a été constaté une absence de bonne foi de l'employeur.

REMISE DES MAJORATIONS DE RETARD

Lorsque le retard de paiement est inférieur à un mois, les majorations de retard peuvent être remises intégralement.

Circulaire ACOSS n° 24 du 23 juin 1972

Toutefois, la commission de recours amiable ou le directeur de l'URSSAF peut décider, dans des cas exceptionnels ou de force majeure, la remise partielle ou intégrale des majorations de retard ; lorsque le montant de la remise excède **40 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale.

Article R. 243-20 du Code de la Sécurité sociale

La remise de la fraction irréductible est subordonnée à l'existence de circonstances exceptionnelles et à une remise totale de la fraction réductible des majorations.

Cass. soc. 9 février 1995 - URSSAF de Paris c/Sté Air Store Maillot

Les juridictions de l'ordre administratif sont compétentes pour connaître des litiges nés du refus du préfet de région et du TPG d'approuver la remise intégrale du montant des majorations en retard.

L'étendue du contrôle du juge est limitée à la censure de l'erreur de droit et de l'erreur manifeste de l'appréciation.

Conseil d'État 15 juin 1998 - SARL Paulin c/Socam

Le tribunal saisi d'une demande de remise de majorations de retard doit d'abord se prononcer sur la remise de la part réductible des majorations puis sur l'existence d'un cas exceptionnel.

Cass. soc. 4 décembre 1997 - Sté Plastimat c/ URSSAF d'Arras

Dans l'affirmative, le tribunal doit surseoir à statuer pour permettre à l'intéressé de saisir les autorités administratives compétentes en vue de l'obtention de leur approbation conjointe pour la remise totale des majorations de retard.

Cass. soc. 14 décembre 2000 - Société Musique Liberté c/URSSAF du Bas-Rhin

Par contre, un tribunal ne saurait accorder une remise intégrale des majorations dès lors que celle-ci a été refusée par les autorités administratives.

Cass. soc. 31 octobre 2000 - Directeur régional des Affaires Sanitaires et Sociales du Languedoc-Roussillon c/SARL Promo vin

Remise automatique

Ces majorations font l'objet d'une remise automatique si trois conditions sont réunies :

- les sommes dues sont inférieures à **40 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale : **1 251,60 €** au **1^{er} janvier 2014** ;
- il s'agit d'une première infraction ;
- le cotisant règle les cotisations dues et fournit les documents requis dans le mois qui suit la date de leur exigibilité.

Article R. 243-19-1 du Code de la Sécurité sociale

La société n'ayant pas réglé la totalité des cotisations restant à sa charge après la décision de la commission de recours amiable, la demande de remise des majorations de retard même limitée aux cotisations réglées, est irrecevable.

Cassation 2^e civile 9 février 2006 - Société Polyrey c/Urssaf de la Dordogne

Demande gracieuse

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, l'entreprise peut effectuer une demande gracieuse de réduction des majorations de retard.

Article R. 243-20 du Code de la Sécurité sociale

Cette demande est à adresser au directeur de l'URSSAF qui est compétent pour statuer sur les demandes inférieures à un montant fixé par arrêté ministériel. Au-delà, la commission de recours amiable intervient sur proposition du directeur de l'URSSAF.

Les conditions requises sont les suivantes :

- l'acquiescement de la totalité des cotisations ayant donné lieu à l'application des majorations ;
- la bonne foi du cotisant.

Exemple

Des difficultés financières passagères liées à un incendie.

Com. 1^{re} instance - Roanne 20 avril 1977 - Tricots Simon

En cas de contentieux, les juges du fonds apprécient la bonne foi du débiteur au vu des éléments de fait et de preuve qui lui sont soumis.

Cass. soc. 18 janvier 2001 - Caisse de Retraite et de Prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) c /SCP Bellet Alexandre Dechin

Taux de compétence en matière de remise des pénalités et majorations de retard

Le taux maximum de compétence propre aux directeurs des organismes de Sécurité sociale pour statuer sur les demandes formulées par les employeurs en vue de la remise des pénalités dues pour non-fourniture des documents déclaratifs, et majorations de retard dues pour non-versement, aux échéances prescrites, des cotisations et contributions de Sécurité sociale afférentes aux rémunérations ou gains pour les travailleurs salariés ou assimilés, et aux revenus de remplacement, est fixé conformément au tableau suivant, sur la base de la catégorie dans laquelle sont classés les organismes.

Modalités applicables à compter du 1^{er} janvier 2008

La majoration initiale de 5 % peut faire l'objet d'une demande de remise gracieuse auprès de l'URSSAF.

Article R. 243-20 du Code de la Sécurité sociale

Celle-ci est accordée soit par le directeur, soit par la commission de recours amiable dès lors que le montant des majorations est supérieur à un montant, fixé par l'arrêté du 9 décembre 1999, différent selon la catégorie d'organisme. Les conditions dans lesquelles elle peut être accordée ne changent pas : la bonne foi doit être dûment prouvée et le règlement de la totalité des cotisations ayant donné lieu à application des majorations doit avoir été effectué. La majoration de 10 % applicable en cas de constat de travail dissimulé ne peut pas faire l'objet d'une remise gracieuse.

La majoration complémentaire de 0,4 % ne pourra désormais faire l'objet d'une remise que dans des cas exceptionnels ou de force majeure. Elle pourra toutefois faire également l'objet d'une remise lorsque les cotisations ont été acquittées dans le délai de 30 jours qui suit la date d'exigibilité.

La fraction irréductible de 0,6 % - reliquat de majoration laissé à la charge de l'employeur dès lors que le retard de paiement a dépassé un mois - sera parallèlement supprimée.

Remise automatique

En application de la réforme (**1^{er} janvier 2009**), la remise automatique de la majoration initiale et de la majoration complémentaire sera désormais possible lorsque les trois conditions suivantes seront réunies :

Article R. 243-19-1 du Code de la Sécurité sociale

- aucune infraction n'a été constatée dans les **24** mois précédents ;
- le montant des majorations de retard est inférieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale (**3 129 €** en **2014**) ;
- le cotisant doit avoir réglé les cotisations dues et fourni ses déclarations dans le mois suivant la date d'exigibilité.

Mais il ne pourra pas y avoir remise automatique :

- lorsque les cotisations ont été réintégrées à la suite du constat de travail dissimulé ;
- lorsque les cotisations ont été réintégrées à la suite d'un contrôle au cours duquel il a été constaté une absence de bonne foi dûment prouvée.

PRESCRIPTION

Les majorations de retard applicables aux cotisations versées tardivement ont un délai spécifique de prescription : **2** ans à compter du paiement des cotisations qui ont donné lieu à majoration.

Article L. 244-3 - alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale

Les pénalités de retard se prescrivent quant à elles deux ans à compter de la date de production des documents ou, à défaut, à compter soit de la notification de l'avertissement soit de la mise en demeure.

Article L. 224-3 - alinéa 3 du Code de la Sécurité sociale

CONTENTIEUX

La décision de la commission de recours amiable, rejetant la demande de l'entreprise, peut être contestée par l'entreprise dans le délai de **2** mois suivant la date de sa nomination.

Article R. 142-18 du Code de la Sécurité sociale

L'entreprise doit saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale (TASS) dans le ressort duquel se situe l'établissement de l'entreprise.

Article R. 142-12 du Code de la Sécurité sociale

L'entreprise saisit le TASS par simple requête déposée au secrétariat ou adressée au secrétaire, par lettre recommandée.

Par contre, le TASS ne peut être valablement saisi par le biais d'une opposition à contrainte.

Cass. soc. 18 juillet 1997 - URSSAF des Bouches du Rhône c /Sté Collectivité Service prestations services

REPRISE OU RESTRUCTURATION FINANCIÈRE

L'employeur dont l'entreprise fait l'objet d'un examen par la commission départementale des chefs des services financiers et des représentants des organismes de Sécurité sociale, dans le cadre d'une reprise ou d'une

restructuration financière, peut bénéficier d'une remise intégrale ou partielle des majorations de retard afférentes aux cotisations exigibles et non réglées, dans les conditions suivantes :

- la demande de remise est recevable même si les cotisations patronales n'ont pas été intégralement réglées. La décision du directeur de l'organisme de recouvrement ou de la commission de recours amiable accordant une remise peut être prise avant le paiement desdites cotisations. Toutefois, cette remise ne sera acquise qu'après leur paiement ;
- la décision de remise est soumise par l'organisme de recouvrement à l'approbation conjointe du trésorier-payeur général et du préfet de région ;
- le paiement des cotisations s'effectue dans les conditions fixées par le plan d'apurement adopté par la commission départementale des chefs des services financiers et des représentants des organismes de Sécurité sociale pour l'examen de la situation des débiteurs retardataires ou, le cas échéant, par anticipation sur l'exécution de ce plan.

Lorsque le plan d'apurement n'est pas respecté, les majorations de retard sont calculées selon les dispositions de droit commun.

MODÈLE DE DEMANDE DE REMISE DE MAJORATIONS DE RETARD

Monsieur le Président de la Commission de recours amiable,

J'ai l'honneur de solliciter la remise intégrale des majorations de retard qui m'ont été notifiées pour l'exigibilité du.....

Le retard est dû (exposer le motif de la demande).....

Compte tenu de ma totale bonne foi et du fait qu'il s'agit d'un retard exceptionnel, je vous serais obligé de réserver une suite favorable à la demande que je formule pour la remise de toutes les majorations encourues à l'occasion de ce retard.

Veillez agréer, Monsieur

