



LES ENJEUX DE LA CONFORMITE PAIE

De la compréhension d'une législation sociale mouvante à la nécessité d'une juste application des règles de paie



Table des matières

I. Conformité de la paie et enjeux qui en découlent	3
• L'audit de la conformité de la paie	5
• L'accompagnement dans la phase amiable et contentieuse de contestation de redressements Urssaf.....	6
II. Focus sur des points particuliers	7
• Les étapes majeures de l'histoire récente du bulletin de paie.....	7
• Les grandes lignes du contrôle Urssaf en France	12
• Versement transport : extension et modification de périmètre.....	15

Les auteurs

Bruno REMY
CEO - S4S Payroll Management



Julie JACOTOT
Avocat Associé - Fromont Briens



Anthony CATANESE
Directeur Général - S4S Payroll Management



I. Conformité de la paie et enjeux qui en découlent

Les entreprises françaises doivent faire face à une très grande instabilité législative en matière de charges sociales.

En France, les charges sociales sont multiples, n'ont pas la même nature juridique (certaines financent la sécurité sociale, d'autres relèvent de l'impôt comme la CSG par exemple), ont un taux pouvant varier selon

« La variation des charges sociales constitue en effet très souvent la première variable d'ajustement d'une politique gouvernementale »

différentes situations (catégories de salariés, création de société...) et leur évolution dépend très largement de considérations politiques. La variation des charges sociales constitue en effet très souvent la première variable d'ajustement d'une politique gouvernementale. L'adoption, chaque année, de lois de finances et de financement de la sécurité sociale, n'en est qu'une illustration.

Le système des charges sociales en France couvre de façon très large tous les avantages et sommes octroyés aux salariés, mais présente aussi la particularité d'offrir de nombreux **dispositifs d'exonération**. C'est un moyen pour les entreprises d'optimiser leur masse salariale, mais c'est aussi une source de complexification des règles applicables. En effet, à chaque dispositif d'exonération sont attachés des lois, décrets, arrêtés, doctrines administratives... ayant vocation à évoluer très régulièrement. Des nouveaux textes sont parfois modifiés avant même leur entrée en vigueur !



À titre d'exemple, le dispositif de « réduction générale » des cotisations dûes sur les bas salaires instauré par le Gouvernement Fillon en 2003 a été modifié près de 30 fois depuis son instauration, de façon plus ou moins substantielle, soit près de deux fois par an en moyenne !

« Bien souvent, les entreprises n'ont de retour sur la conformité de leurs pratiques qu'à l'occasion de contrôles opérés par l'URSSAF »

Ces réformes sont un double défi pour les entreprises : d'une part parce qu'il faut intégrer les nouvelles règles applicables (pour combien de temps ?), et d'autre part parce que chaque réforme va se traduire par des modifications en paie.

Le juridique et la technique de paie sont à ce titre indissociables pour intégrer convenablement les nouvelles réformes en la matière.

D'ailleurs, l'analyse de la paie peut révéler l'existence d'une pratique juridiquement erronée dans l'entreprise et, à l'inverse, une pratique conforme juridiquement peut se traduire de façon erronée en paie.

Bien souvent, les entreprises n'ont de retour sur la conformité de leurs pratiques qu'à l'occasion de contrôles opérés par l'URSSAF.

Or, il existe des moyens de valider, en amont de tout contrôle, ses pratiques de paie en identifiant les écarts, qu'ils soient positifs ou négatifs, à la lumière de la réglementation en vigueur. Il est également possible de contester les redressements opérés par l'Urssaf, tant au regard d'une mauvaise application de la législation que d'erreurs de chiffrage opérées par les inspecteurs.



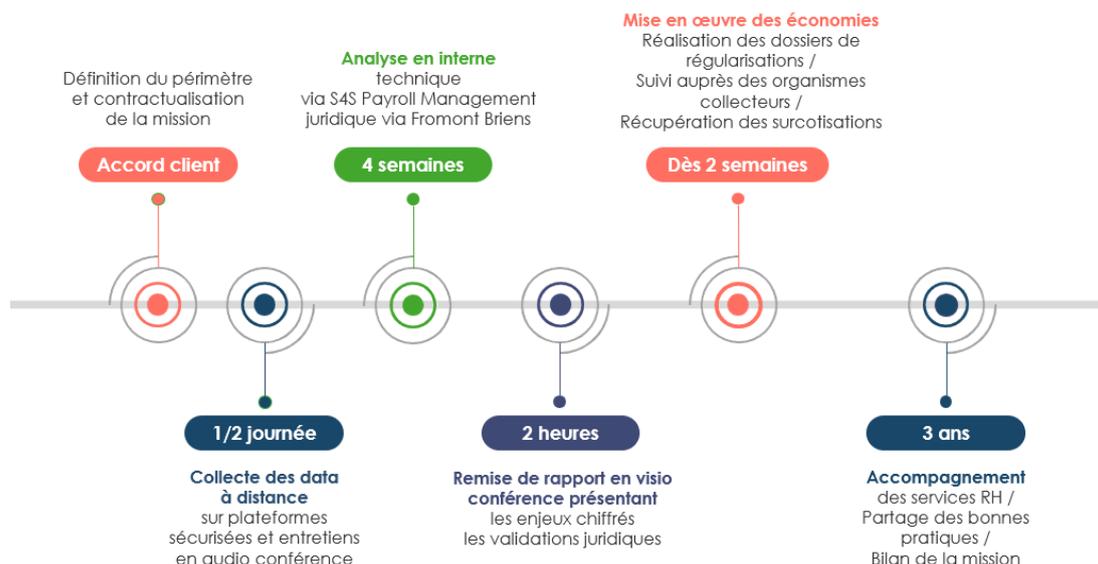
Prenant en considération les attentes et les besoins d'entreprises n'ayant eu à ce jour que des réponses partielles auprès de cabinets de réduction de charges sociales pour les aspects techniques et des réponses juridiques auprès de leurs avocats conseils, S4S PAYROLL MANAGEMENT et FROMONT BRIENS associent leurs compétences réciproques afin de proposer aux entreprises une réponse complète et unique en matière de validation des pratiques de paie et de vérification de la conformité des pratiques en matière de charges sociales.

Leurs interventions conjuguées se déclinent autour de deux axes principaux :

- **L'audit de la conformité de la paie**

Pour toute entreprise qui :

- subit des modifications de structure juridique, d'organisation du service RH, de changement de logiciel de paie,
- connaît une forte évolution de son périmètre et recherche une mise en conformité du traitement de la paie,
- souhaite valider ses pratiques de paies, bénéficier au plus vite d'économies et améliorer son cash-flow.

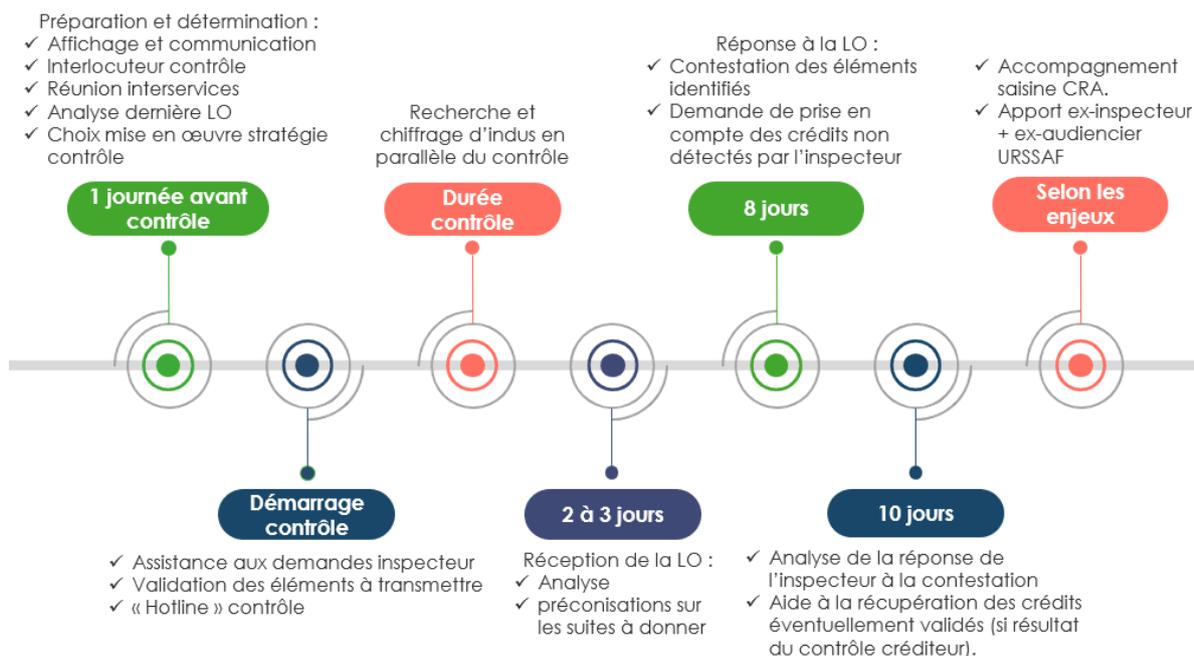


Après une analyse approfondie respectivement menée par chacune des parties sur les aspects techniques et juridiques, S4S PAYROLL MANAGEMENT et FROMONT BRIENS délivrent simultanément leurs préconisations chiffrées et leurs conclusions juridiques.

Tout au long de la durée du contrat de conseil et d'assistance, les deux partenaires se tiennent ensuite aux côtés des entreprises dans la mise en œuvre et le bon suivi des recommandations liées à la sécurisation et l'optimisation des pratiques de paie.

- ## L'accompagnement dans la phase amiable et contentieuse de contestation de redressements Urssaf

S4S PAYROLL MANAGEMENT et FROMONT BRIENS accompagnent les entreprises dans la contestation de redressements opérés par l'Urssaf, à chaque étape de la procédure, tant au regard d'une mauvaise application de la législation que d'erreurs de chiffrage opérées par les inspecteurs.



II. Focus sur des points particuliers

- **Les étapes majeures de l'histoire récente du bulletin de paie**

Au début du siècle dernier, les paies étaient tenues sur de simples registres comptables.

Les premières cotisations apparaissent le 1^{er} Juillet 1929 et la loi du 4 Mars 1931 impose la délivrance d'une pièce justificative prouvant que le salarié cotise dans l'industrie, le commerce et les professions libérales. Le nom et la qualification du salarié, les montants, brut et net, la nature et le montant de certaines déductions apparaissent alors sur le bulletin.

Ce n'est qu'en 1942 que les noms et adresses de l'employeur deviennent obligatoires.

Le salaire minimum ou SMIC fait son apparition en 1950 et il faut attendre 1959 pour que soit désigné l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations.

À partir des années 60, le traitement de la paie, dénommé TAF (traitement à façon) succède aux sociétés de services en comptabilité apparues dès 1948 qui utilisaient jusqu'alors des outils de

« C'est aussi l'époque des premières conventions collectives qui vont singulariser les éléments constitutifs de la paie » mécanographie. Une étape informatique importante est franchie en 1961 avec le lancement du 1401 à cartes d'IBM. Viennent ensuite une quinzaine d'années avec l'apparition de nouvelles sociétés de service et d'ingénierie d'informatique (SSII) spécialisées dans l'édition de la paie.



C'est aussi l'époque des premières conventions collectives qui vont singulariser les éléments constitutifs de la paie, ainsi que la création de cabinets d'avocats en droit social pour accompagner les entreprises, comme la SCP Fromont Briens au début des années 90.

La loi Aubry

Après plusieurs années sans évolutions majeures, cette loi datée de 1998 va impacter fortement les salaires. Le salarié effectue en effet 35 heures de travail par semaine mais doit être payé sur la base de 39 heures. Sa mise en application va s'avérer complexe

« Pendant plusieurs années, il sera extrêmement difficile de s'y retrouver puisque cinq Smic vont cohabiter »

puisque toutes les entreprises ne vont pas passer aux 35 heures au même moment. Pendant plusieurs années, il sera extrêmement difficile de s'y retrouver puisque cinq Smic vont cohabiter.

La fin des années 90 marque le début de la maturité des cabinets d'avocats en droit social, et concomitamment celle des cabinets d'optimisation de charges sociales pour accompagner les entreprises en vue de maîtriser l'ensemble des taxes et contributions sociales assises sur les salaires.

La naissance du bulletin de paie électronique

Modifié par une loi du 12 mai 2009, le Code du Travail prévoit que lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique. L'employeur conserve alors un double des bulletins de paie sous forme électronique pendant cinq ans.



La simplification du bulletin de paie

À la demande du gouvernement début 2015, un rapport produit par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), est rendu au

**« Les employeurs conservent
parallèlement un bulletin de paie détaillé
pour être en mesure de continuer à éditer
des paies conformes à la législation et ses
évolutions jurisprudentielles constantes »**

gouvernement. Intitulé "Pour une clarification du bulletin de paie", il mentionne l'extrême complexité du bulletin de paie français (près de 40 lignes sur un bulletin alors

qu'il n'en existe qu'une quinzaine pour les principaux pays européens) et propose de rendre le bulletin de paie plus compréhensible et plus lisible.

Le bulletin simplifié devient obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises de plus de 300 salariés, et pour toutes les autres entreprises depuis le 1^{er} janvier 2018. Il intègre des modifications fondamentales qui consistent à regrouper des cotisations par risque couvert et signifier 3 zones de montant : le net à payer, l'allègement de cotisations et le total versé par l'employeur.

Cela dit, les employeurs conservent parallèlement un bulletin de paie détaillé pour être en mesure de continuer à éditer des paies conformes à la législation et ses évolutions jurisprudentielles constantes.



Mise en place de la DSN

Au même titre que le bulletin de salaire, la déclaration sociale nominative (DSN) est directement liée à la paie des entreprises et s'inscrit dans le « choc de simplification » lancé en 2012 par le Gouvernement.

Elle a eu pour objectif d'homogénéiser les déclarations sociales par un principe d'une déclaration unique et dématérialisée.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises ont l'obligation de déclarer via la DSN. Cela a permis d'alléger significativement les démarches administratives auprès des divers organismes collecteurs et de faciliter les régularisations en paie.

À titre d'exemple, une entreprise cotisante qui se rendrait compte du

« Elle a eu pour objectif d'homogénéiser les déclarations sociales par un principe d'une déclaration unique et dématérialisée »

paiement de cotisations indues, aurait la possibilité de régulariser ces sommes directement par l'intermédiaire de la DSN et sans délai de traitement particulier.

Dernière étape majeure en date : au 1^{er} janvier 2019, le bulletin de paie simplifié est impacté par l'entrée en vigueur du prélèvement à la source et les nouveaux taux de cotisations.



Les dernières réformes n'ont-elles pas, sous couvert de simplification, davantage complexifié le traitement de la paie ?

La simplification du bulletin de paie a répondu à un seul objectif à savoir celui de l'uniformisation. S'agissant des salariés, ils n'ont pas à ce jour une meilleure compréhension de leurs bulletins de paie et ce malgré l'allègement de ces derniers.



Quant aux acteurs de la paie (responsables paie, gestionnaires paie...), les nouvelles réformes sont venues consolider des familles de cotisations entravant de fait le travail de vérification des bulletins de paie. En d'autres termes, chaque mois les parties prenantes sont dans l'obligation d'éditer les bulletins dits « détaillés » afin de procéder aux vérifications qui s'imposent et de les archiver.

Paradoxalement, la simplification n'en est pas une, puisque le traitement a donc été alourdi techniquement et financièrement.



Il est finalement vain de tenter de simplifier la présentation du bulletin de paie tant que la législation française sur les charges sociales reste aussi complexe!



• Les grandes lignes du contrôle Urssaf en France

✓ *Contexte des contrôles Urssaf en France*

En 2019, les Urssaf ont mené près de 116 000 opérations de contrôles visant à vérifier, a posteriori, les irrégularités déclaratives des entreprises ou travailleurs indépendants qu'elles soient fortuites ou intentionnelles. Le montant des régularisations s'est élevé à 946 millions, en progression de 13 % par rapport à l'année précédente pour un nombre d'opérations de contrôle moins important (124 000 en 2018).

Cela signifie que l'Urssaf contrôle moins, mais mieux.

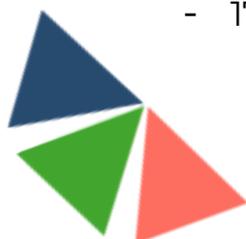
Selon les données de l'Acoss, organe de tutelle des Urssaf :

- Globalement, **7** contrôles comptables d'assiette sur **10** génèrent la détection d'erreur ;
- En 2019, 155 millions d'euros ont été restitués aux entreprises et travailleurs indépendants concernés par les vérifications.

Les contrôles menés par l'Urssaf révèlent donc dans la grande majorité des cas des points de non-conformité, mais aussi l'existence de cotisations versées à tort par le cotisant à l'Urssaf.

S'agissant des principaux motifs de régularisation en 2019 :

- 33 % correspondant à des erreurs d'application de la législation s'agissant de rémunérations non soumises à cotisations à tort (hors travail dissimulé) ;
- 19,5 % liés aux exonérations de cotisations de sécurité sociale ;
- 19,2 % liés aux frais professionnels ;
- 17,1 % liés aux « cotisations, contributions et versements annexes ».



✓ **Nouveautés**

- Inscription du droit à l'erreur dans les pratiques de contrôle : cette nouvelle approche portée par les pouvoirs publics permet désormais d'infléchir, dans certains contextes, la doctrine en matière de contrôle, en particulier dans des situations où les redressements d'assiette opérés peuvent apparaître disproportionnés au regard de la non-conformité observée, et contribuent à créer de l'incompréhension de la part des cotisants contrôlés ;
- Élargissement de la limitation de la durée du contrôle : les Urssaf expérimentent l'élargissement, aux entreprises de moins de 20 salariés, de la limitation de la durée du contrôle à 3 mois (entre la première visite et l'envoi de la lettre d'observations).

✓ **Faut-il s'attendre à une bienveillance de l'Urssaf dans le contexte de crise sanitaire?**

Selon les termes mêmes de la Direction de l'Acoss :

« Au cours de la période à venir, la branche Recouvrement adaptera ses pratiques et activités à la crise économique née de la crise sanitaire.

Elle veillera à mobiliser les collaborateurs des services de contrôle sur des missions adaptées au contexte spécifique et aux difficultés rencontrées par de très nombreux cotisants. »

En pratique, un certain nombre de redressements envisagés par les Urssaf ont été annulés en 2020 au motif de la crise sanitaire. La question se pose de savoir si la clémence de l'Urssaf sera toujours à l'ordre du jour lorsque les inspecteurs viendront contrôler, parfois dans plusieurs années, les entreprises sur l'exercice 2020.



Quels conseils peut-on donner à une entreprise qui s'apprête à subir un contrôle Urssaf?



Le premier conseil, pouvant paraître évident, est de bien accueillir les inspecteurs qui viennent procéder aux opérations de contrôle (y compris « à distance » lorsque l'Urssaf procède à des vérifications sur pièces). L'expérience montre en effet que certains contrôles se déroulent parfois mal car l'entreprise se met dans une posture conflictuelle et de refus de communication d'éléments dès l'arrivée des inspecteurs. Toutefois depuis plusieurs années, les Urssaf se positionnent comme de véritables interlocuteurs des entreprises tout au long de l'année, ce qui a permis de pacifier les relations lors des contrôles.

Le second conseil est de bien choisir les interlocuteurs qui auront vocation à échanger avec les inspecteurs pendant le contrôle. Un binôme « dédié » composé d'une personne du service paie et d'une personne du service RH est recommandé.

Le troisième conseil est de ne pas hésiter à solliciter un conseil extérieur dès le début des opérations de contrôles. Les entreprises s'interrogent notamment fréquemment sur les réponses à apporter aux demandes de production de pièces par les inspecteurs tout au long du contrôle (parfois les pièces n'existent pas ou nécessitent des requêtes informatiques importantes) ou encore sur les modalités de consultation de ces pièces (en papier ou sous format dématérialisé). Il peut être opportun de formaliser par écrit les différents échanges avec les inspecteurs.

Il convient de réviser le dernier contrôle Urssaf afin de s'assurer que les pratiques de paie ont bien été réajustées au regard des chefs de redressement constatés et des observations faites.



Le cotisant ne doit pas s'interdire d'informer l'inspecteur Urssaf de cotisations indues identifiées qui n'auraient pas encore été récupérées et/ou régularisées. L'inspecteur a l'obligation de traiter de cette demande dans le cadre du contrôle.



- **Versement transport : extension et modification de périmètre**

En près de 50 ans d'existence, la contribution Versement Transport instaurée en 1973 a largement contribué à la modernisation des réseaux de transports urbains.

Tout d'abord établie en région île-de-France cette contribution a été étendue par la suite aux communes de plus de 300 000 habitants, puis de 100 000, de 30 000, de 20 000 et enfin en 1999 aux communes de 10 000 habitants.

« Le taux de la cotisation versement transport dépend de chacune de ces agglomérations, en fonction de l'importance du réseau des transports urbains »

Le versement transport renommé « versement mobilité » depuis la loi du 24 décembre 2019 est une cotisation 100 % patronale.

Cette taxe est recouvrée par l'URSSAF au profit de l'Autorité Organisatrice du Transport de l'agglomération dans laquelle est implantée l'entreprise cotisante. Le taux de la cotisation versement transport dépend de chacune de ces agglomérations, en fonction de l'importance du réseau des transports urbains.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, sont désormais redevables de la cotisation versement transport, les employeurs employant au moins 11 salariés (plus de 9 salariés jusqu'au 31 décembre 2015) dont le lieu de travail se situe dans le périmètre géographique de la zone de transport.

Le lieu de travail effectif des salariés est le lieu où ils exercent réellement leurs fonctions et non le lieu de rattachement administratif.



Jusqu'au 31 décembre 2017, en application de la jurisprudence, ils n'étaient pas pris en compte dans les effectifs appréciés pour l'assujettissement ou non à la cotisation versement transport s'ils travaillaient plus de 50% de leur temps de travail effectif hors du périmètre où avait été instituée cette cotisation, ou s'ils travaillaient dans plusieurs périmètres où avait été instituée la cotisation sans que leur temps de travail effectif dans l'une de ces zones n'eût atteint 50%.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, **c'est l'inscription sur le registre du personnel** qui détermine l'affectation retenue sauf pour **les salariés exerçant leur activité en dehors d'un établissement** de leur employeur pendant plus de 3 mois consécutifs ou pour les intérimaires pour lesquels c'est **le lieu de l'activité qui est retenu**.

Quelle part représente cette contribution dans les pistes de réduction de charges identifiées chaque année dans les entreprises ?

Compte tenu des différences de taux de cotisation qui sont fonction des régions mais aussi des années, des modifications des règles d'assujettissement, des activités exercées par l'entreprise, nous constatons des écarts dans 88% des audits réalisés.



Même si cette contribution a 50 ans d'existence, un certain nombre de problématiques d'application ne sont pas traitées par les textes ce qui explique l'existence d'une jurisprudence très fournie dans cette matière.





S4S PAYROLL
MANAGEMENT

« Des compétences exclusives
pour sécuriser
les pratiques de paie »

S4S Payroll Management, société de conseil, est spécialisée dans la validation et la mise en conformité de l'ensemble des pratiques de paie et éléments de la masse salariale soumis à charges sociales

Ses missions reposent sur des compétences de spécialistes de la paie, avocats spécialisés en droit social, anciens inspecteurs de recouvrement et inspecteurs de contentieux URSSAF, actuaires...



110 missions en moyenne réalisées chaque année



18 consultants répartis sur Paris, Lyon, Toulouse et Strasbourg



17 années d'expérience professionnelle cumulée en moyenne par les consultants S4S Payroll Management

Nos
Valeurs



PROXIMITÉ



SÉCURITÉ
JURIDIQUE



BIENVEILLANCE



CONFIANCE

Paris
6 rue de Sèze
75009 Paris

Lyon
84 Quai Charles de Gaulle
69006 Lyon
04 81 49 05 41

 contact@s4s-solutions.fr
www.s4s-payroll-management.fr

**Nous
Validons.
Vous
Gagnez.**

VISION MAKER



360° droit du travail

Fromont Briens vous propose une gestion day-by-day de toutes vos problématiques RH avec plusieurs modes d'intervention :

- // Conseil
- // Contentieux
- // Accompagnement stratégique et opérationnel
- // Formation

6 centres d'expertise

Notre cabinet a également développé des centres d'expertise pour vous accompagner dans la gestion de l'ensemble de vos besoins et de vos projets en Ressources Humaines :

- // Protection Sociale et Rémunérations Complémentaires
- // Formation Professionnelle
- // Pénal du Travail
- // Pilotage et structuration sociale M&A
- // Restructuring
- // Compliance Sociale

« Sortir des sentiers battus, s'approprier la logique et les objectifs de nos clients, adopter une démarche pédagogique, proscrire le verbiage juridique, faire appel au bon sens, telles sont les valeurs qui caractérisent la culture de Fromont Briens. »

/// Paris

5/7 avenue du Coq - 75009
Tél. +33 (0)1 44 51 63 80

/// Lyon

40 Rue de Bonnel, 69003
Tél. +33 (0)4 78 62 15 00