

Comment éviter des redressements Urssaf grâce au rescrit social ?

Cotisations, exonérations, remboursements de frais...

L'employeur ayant un doute sur la réglementation applicable à son entreprise peut utiliser le rescrit social pour demander à l'Urssaf de se prononcer de façon explicite sur sa situation, et éviter toute mauvaise surprise en cas de contrôle.

Le rescrit social permet aux entreprises de demander à l'Urssaf de se prononcer sur l'application de la réglementation à une situation précise. A législation et situation de fait inchangées, l'Urssaf est liée, pour l'avenir, à sa réponse. Les entreprises pourront se prévaloir de cette position pour faire échec à des redressements fondés sur une appréciation différente.

Objet et procédure

Les demandes formulées dans le cadre du rescrit social peuvent porter sur l'ensemble de la législation relative aux cotisations et contributions de Sécurité sociale contrôlées par l'Urssaf (modalités de remboursement des frais de déplacement ou frais de repas, calcul de la réduction « Fillon », déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires) mais également sur les autres cotisations et contributions sociales contrôlées par l'Urssaf (cotisation chômage, par exemple). Tout employeur ou futur employeur peut faire la demande. Désormais, les avocats et les experts-comptables mandatés peuvent également formuler un rescrit social (si l'entreprise appartient à un groupe, et que la demande le précise, la décision s'applique à toute autre entreprise appartenant au même groupe et placée dans la même situation).

Quand formuler sa demande ?

Dès que l'employeur a un doute sur une exonération ou une cotisation : calcul d'un avantage en nature (voiture, téléphone), dispositif de l'intéressement, exonération des contributions de retraite complémentaire ou de complémentaire santé...

Concrètement, l'employeur doit décrire la situation de fait ou la pratique de l'entreprise pour qu'elle soit validée par l'Urssaf. Si l'employeur est contrôlé par la suite, il pourra produire la réponse de l'Urssaf pour éviter tout redressement tant que sa situation ou la législation n'a pas été modifiée.

L'Urssaf doit actuellement prendre sa décision dans un délai de 3 mois (ce délai devrait prochainement être modifié par décret). Sauf dans certains cas précis, l'absence de réponse lui interdit de procéder à un redressement fondé sur la législation faisant l'objet de la demande. Il est important de préciser que lorsque l'Urssaf entendra modifier pour l'avenir sa décision, elle en informera l'entreprise. Dans tous les cas, l'employeur peut contester les décisions de l'Urssaf devant la Commission de recours amiable ou l'Accoss.

En cas de doute sur l'interprétation d'un texte et avant d'enclencher la procédure du rescrit, les entreprises adhérentes au SEDIMA pourront vérifier, avec l'aide du service Social, l'opportunité de la mise en œuvre d'un rescrit social.

Création des rescrits « égalité » et « handicap »

Les entreprises qui déposent des **accords ou plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle** depuis le 1^{er} janvier 2016, peuvent également demander à la Direccte de se positionner formellement sur la validité des accords ou plans d'action signés. En s'assurant de la conformité de son accord ou de son plan, l'employeur évite de payer la pénalité pour une période allant jusqu'à 12 mois après la date de conclusion ou de dépôt du texte. Dans le même sens, la Loi crée également la possibilité pour l'employeur de recourir au rescrit pour s'assurer du respect de **ses obligations d'emploi de travailleurs handicapés**. Cette demande doit être adressée à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

