

Procédure du contrôle Urssaf : nouveautés et complexités. Faites-vous accompagner !

MISE À JOUR DE LA CHARTE DU COTISANT CONTRÔLÉ :

- Les mises à jour sont **rétroactives** au 01.01.2022.
- La Charte est **opposable aux Urssaf**.

1/ Nouvelles règles pour le contrôle sur support dématérialisé :

En cas de données dématérialisées, les opérations de contrôle via des méthodes de traitements automatisés peuvent être réalisées sur le matériel professionnel de l'agent Urssaf et non plus celui du cotisant contrôlé. Possibilité de refuser.

2/ Nouveau délai de remboursement :

Pour les contrôles débutant à partir du **01/07/2022**, l'Urssaf a **1 mois** pour procéder au remboursement du crédit suite à la réception de la notification faisant suite au contrôle. L'article R.243-59 du CSS prévoit un délai de 4 mois.

3/ Spécificités liées au COVID-19 :

Aménagement des délais de prescription des cotisations et d'émission des actes de recouvrement.

Arrêté du 31.03.2022 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé.

CONTEXTE 2021-2022 :
les contrôles repartent à la hausse

+35% de contrôles en 2021 par rapport à 2019.



QUELQUES JURISPRUDENCES :

Limitation à 3 mois de la durée des contrôles pour les entreprises de moins de 10 salariés. Le délai court à compter de la date d'envoi de l'avis de passage. (Cour de cassation du 12.05.2022 RG 20/21430).
Un redressement ne peut pas se fonder sur des informations recueillies auprès d'un tiers à l'entreprise contrôlée. (Cass. civ., 2e ch., 7 avril 2022, n° 20-17655 D).



Oviepro partenaire de Onelaw, acteur majeur de la prévention au service des professionnels

Semaine pour la Qualité de Vie au Travail : du 20 au 24 juin 2022.

Mais c'est toute l'année qu'il faut s'en soucier !

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Après 2 années de crise sanitaire, les dernières études font état d'un **doublement du taux de burn-out dans les entreprises**. Le télétravail favoriserait les addictions et un sentiment de mal-être au travail encouragé par l'éloignement des équipes et l'absence de relations sociales.
Face au burn-out, les entreprises doivent accomplir un **travail important de prévention et de formation** de leur personnel à ces problématiques et aux risques psychosociaux qui en découlent.

N'ATTENDEZ PAS UNE VISITE DE LA CARSAT ! Sollicitez notre expertise en prévention des risques psychosociaux.

- Avez-vous pensé à faire subventionner vos projets d'amélioration des conditions de travail par le **FACT : Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail** ?

Nos équipes vous accompagnent dans la constitution du dossier d'appel à projet.

Parlons-en

34% des salariés sont en **burn-out sévère**

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- 01/07/2022 : avez-vous mis à jour vos régimes de santé et prévoyance ?**

Dans le cadre d'une instruction du 17 juin 2021, reprise dans le BOSS, l'administration impose une mise en conformité au 1^{er} juillet 2022, des règles de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail figurant dans les décisions unilatérales des régimes santé et prévoyance. Une lettre du directeur de la sécurité sociale a toutefois et notamment précisé que cette mise en conformité pouvait n'intervenir qu'au **31 décembre 2022** si une information écrite a été délivrée par l'assureur.

- La Cour de cassation vient d'indiquer que la **cotisation santé peut être imputée sur le « 1,5% TA » des cadres** (Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022). En pratique : les entreprises ont l'obligation de cotiser à ce niveau pour leurs cadres en prévoyance, et prioritairement en décès, elle peut intégrer une partie de l'assurance complémentaire santé dans ce taux de cotisations.
- La Cour de cassation a aussi rappelé la **distinction entre le maintien de salaire et la garantie incapacité en relais** ; seul le financement de la première période (= maintien de salaire) est exclu des assiettes du forfait social et de la CSG/CRDS (Cass. 2^e civ. 12 mai 2022, n° 20-14.607).

Contactez nos équipes pour un audit !

AT/MP

- La maladie professionnelle est présumée imputable au dernier employeur connu mais la cause peut parfois être liée à d'autres emplois : avez-vous soulevé les bons moyens et formulé les bonnes demandes pour vous défendre ?**

Dans certains cas elle peut néanmoins parfois trouver son origine dans une relation de travail précédente. Dans ce cas de figure l'employeur ne doit pas solliciter l'inopposabilité de la décision de prise en charge mais au contraire demander la non imputabilité des coûts liés à cette maladie.

L'arrêt de la cour de cassation du 17 mars 2022 (RG 20-19293) soulève ici que la maladie a été :

- Soit **exclusivement** en lien avec le précédent employeur,
- Soit **causée par plusieurs** employeurs successifs.

Si le salarié demande en outre, la reconnaissance d'une faute inexcusable, alors l'employeur pourra encore soulever :

- Soit l'**absence de preuve** du caractère professionnel de la maladie
- Soit que la maladie a été **causée par le précédent**.

L'idéal étant d'avoir d'ores et déjà contesté ces points dans les deux mois suivants la décision de prise en charge de la maladie !

Contactez nos équipes spécialisées tant sur contentieux de l'opposabilité et de l'imputabilité, qu'en contentieux de la faute inexcusable.

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

- Avez-vous actionné tous les leviers ?**

Lorsque le caractère professionnel d'une maladie, qui a été prise en charge au titre de la législation professionnelle après avis d'un CRRMP, est contesté par l'employeur, le juge est tenu de recueillir l'avis d'un 2nd CRRMP.

Exemple d'une Cour de Cassation où l'employeur a fait valoir que le salarié n'avait pas produit d'IRM pour prouver sa maladie et l'origine professionnelle de celle-ci.

Cour de cassation, 2^{ème} chambre civile, 12 mai 2022 - n° 2021211

