

// le dossier  
jurisprudence thèmeCotisations et contributions  
sociales – contrôle Urssaf

Opposabilité des circulaires, assiette, contrôle, contentieux

En 2017, la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts remarquables sur l'opposabilité des circulaires administratives. Un sujet important pour la sécurité juridique des cotisants.

Elle y apporte son éclairage sur l'application et la portée des tolérances et interprétations faites par l'administration, dans des domaines aussi variés que les bons d'achat ou les attributions d'actions.

D'autres clarifications relatives à l'assiette des cotisations ont été apportées par la Haute juridiction, concernant entre autres les indemnités de rupture conventionnelle et les contributions patronales de prévoyance complémentaire.

## // Ce qu'il faut retenir

**Bons d'achat : tolérances non opposables.** Une circulaire et une lettre ministérielle préconisant une présomption de non-assujettissement à cotisations de certains bons d'achat ou cadeaux et dépourvus de toute valeur normative ne sont opposables à l'Urssaf.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ., 30 mars 2017, n° 15-25.453 F-PB

**Opposabilité des circulaires : portée.** L'opposabilité d'une circulaire ou instruction ne peut être invoquée que pour faire échec à un redressement de cotisations ou de contributions qui serait fondé sur une interprétation différente de celle précédemment admise. La demande d'annulation d'observations pour l'avenir n'entre pas dans les prévisions des dispositions de l'article L. 243-6-2 du Code de la sécurité sociale.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ., 24 mai 2017, n° 16-15.724 F-PB

**Prise en charge d'amendes routières.** Constitue un avantage soumis à cotisations de sécurité sociale la prise en charge par l'employeur d'une amende réprimant une contravention au Code de la route commise par un salarié de l'entreprise.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 mars 2017, n° 15-27.538 F-PBI

**Sommes liées à la cessation du contrat de travail.** Le calcul de l'exonération de cotisations, applicable aux indemnités de rupture conventionnelle, est déterminé en fonction de la rémunération effectivement

perçue lors de la période de référence. L'employeur qui reconstitue un salaire théorique, en cas d'année incomplète, ne peut prétendre à l'exonération de cotisations sur la fraction d'indemnités correspondant aux salaires ainsi reconstitués.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ., 21 septembre 2017, n° 16-20.580 F-PB

**Régime social des cotisations de retraite complémentaire.** Doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales la part de la cotisation Arcco supportée par l'employeur et excédant les limites fixées par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 21 septembre 2017, n° 16-19.380 F-PB

**Prévoyance complémentaire : conditions d'exonération de la contribution patronale.** Ne présente pas un caractère collectif le régime de retraite supplémentaire réservé aux seuls salariés justifiant d'une ancienneté continue de 12 mois et excluant tous les salariés ayant bénéficié d'une succession de CDD de moins de 12 mois, la société calculant l'ancienneté contrat par contrat.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ., 15 juin 2017, n° 16-18.532 F-PB

*Dossier rédigé par Lisiane Fricotté, consultante en protection sociale, chargée d'enseignement à l'université Paris-Est - Marne-la-Vallée*

À CLASSER SOUS

SÉCURITÉ SOCIALE  
COTISATIONS

01 / 18

Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

# Bons d'achat : tolérances non opposables

## La solution

Une circulaire et une lettre ministérielle préconisant une présomption de non-assujettissement à cotisations de certains bons d'achat ou cadeaux et dépourvues de toute valeur normative ne sont pas opposables à l'Urssaf. Le redressement opéré sur ces avantages est donc justifié.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 30 mars 2017, n° 15-25.453 F-PB

## Le commentaire

La Cour de cassation réaffirme sa position très stricte concernant l'application des règles sur l'assiette des cotisations sociales. Visant tout spécialement des avantages attribués aux salariés, sous forme de bons d'achat ou de cadeaux, elle rappelle que, par principe, ces avantages sont soumis à cotisations. Pour ce faire, la Cour de cassation écarte l'application de positions administratives (instruction ministérielle, lettre ministérielle et circulaire Acoff), qu'elle considère comme non opposables à l'Urssaf. Elle montre par là même que les entreprises ne sont pas protégées de possibles redressements sur les bons d'achat ou cadeaux remis à Noël ou à d'autres occasions. La question de la sécurisation juridique de ces situations reste donc essentielle.

### PRINCIPE D'ASSUJETTISSEMENT

Rappelons que selon l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, « sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ». En application de ce principe, sont pris en compte pour le calcul des cotisations tous les éléments de rémunération, quelle que soit leur nature, sauf si une exonération est expressément prévue par des dispositions légales ou réglementaires (CSS, art. L. 242-1, al. 2 et s. – v. par exemple, pour les contributions patronales, page 10). Sauf exception, entrent donc dans l'assiette des cotisations des avantages attribués en raison de l'appartenance des salariés à l'entreprise, tels que les avantages prenant la forme de bons d'achat ou de cadeaux.

### POSITION TRÈS STRICTE DE LA JURISPRUDENCE...

S'agissant de ces avantages, la Cour de cassation a construit une jurisprudence qui conduit à soumettre à cotisations et contributions sociales tous les avantages alloués au salarié, y compris au titre d'activités sociales et culturelles. Seule exception admise par la Cour de cassation : les secours. Par secours, il faut entendre l'attribution d'une somme d'argent ou d'un bien en raison d'une situation individuelle exceptionnelle particulièrement digne d'intérêt. Concrètement, il est très rare que le caractère de secours soit retenu (Cass. soc., 17 avril

1996, n° 94-17.315, pour des allocations versées au profit d'un enfant handicapé; Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-13.023 pour des bourses d'études). Dans le cas soumis à la Cour de cassation, la notion de secours ne saurait être retenue, puisqu'en l'espèce l'attribution de l'avantage s'effectuait selon un critère d'ancienneté et non pas en fonction de situations personnelles de salariés confrontés à des besoins particuliers et ayant des difficultés financières, comme l'exige la Cour de cassation. Ce n'est donc pas sur ce terrain que l'employeur se place pour contester le redressement, mais sur celui de l'opposabilité à l'Urssaf, de tolérances admises par l'administration.

### ...VERSUS POSITION TOLÉRANTE DE L'ADMINISTRATION

Pour contester le redressement Urssaf, l'association ayant attribué les bons d'achat et cadeaux invoque une instruction ministérielle ainsi qu'une lettre ministérielle reprise par une circulaire Acoff, lesquelles instaurent une tolérance.

Devant les juges d'appel, l'employeur obtient partiellement gain de cause. Selon eux, il est admis, en application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, que les cadeaux et bons d'achat attribués à un salarié peuvent être exclus de l'assiette des cotisations lorsqu'ils sont attribués en relation avec un événement; par ailleurs, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988, reprise dans une lettre circulaire Acoff (n° 2011-24), édicte une présomption de non-assujettissement des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile, à condition que le montant alloué au cours de l'année n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Dans ce cas, les libéralités sont exonérées de cotisations et contributions sociales. L'Urssaf reconnaît en l'espèce que la valeur des bons d'achat et cadeaux attribués à chacun des salariés pour chacun des exercices annuels considérés n'a pas excédé 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Encore aujourd'hui, le site officiel (urssaf.fr) fait état de cette tolérance et détaille la position de l'administration. L'Urssaf y indique qu'elle fait prévaloir une « approche bienveillante » de ces avantages et admet par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale. Selon la règle admise et énoncée sur ce site :

– une présomption de non-assujettissement s'applique à hauteur de 5 % du plafond de sécurité sociale pour l'ensemble des avantages et par année (166 € en 2018) ;

– et au-delà, la conformité aux usages de la valeur des bons d'achat doit être vérifiée; l'avantage doit être distribué en lien avec un événement aux personnes concernées et son utilisation doit être prévue pour accéder à un bien déterminé, en lien avec l'événement (v. des exemples sur le site, en cas de cumul de bons d'achat et spécificités pour les fêtes de Noël).

Un autre élément important est à prendre en compte: il ne faut pas que l'attribution de l'avantage ait un caractère discriminatoire (v. *plus loin*).

## CARACTÈRE OPPOSABLE OU NON DES TOLÉRANCES

Dans l'arrêt qui fait l'objet de ce commentaire, la **Cour de cassation** réfute l'argument de l'employeur sur l'opposabilité des tolérances. Elle **casse l'arrêt** rendu par la cour d'appel qui a suivi la position de l'administration. Pour que le redressement soit annulé en se fondant sur l'instruction ministérielle, la lettre ministérielle et la lettre circulaire Acooss, encore faut-il, souligne la Cour de cassation, que ces documents remplissent toutes les conditions pour que l'employeur puisse invoquer leur caractère opposable (CSS, art. L. 243-6-2). L'intérêt pour l'employeur d'invoquer une telle opposabilité est d'éviter qu'un redressement ne soit effectué pour la période pendant laquelle il a appliqué l'interprétation alors en vigueur. Pour pouvoir revendiquer l'application des interprétations administratives et les opposer à l'Urssaf qui refusait d'en tenir compte, il aurait fallu que les circulaires aient été publiées au **Bulletin officiel** du ministère chargé de la Sécurité sociale – version papier ou électronique. Sur Internet, sont prises en compte les publications disponibles sur le site [sante.gouv.fr](http://sante.gouv.fr) ou sur le site [www.circulaires.gouv.fr](http://www.circulaires.gouv.fr). Or les **instructions et lettres publiées** au sens de l'article L. 243-6-2 précité.

Soulignons qu'il est de jurisprudence constante:

- qu'une tolérance résultant d'une lettre ministérielle n'est pas créatrice de droit (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 2 avril 2009, n° 08-13.892);
- qu'une circulaire de l'Acooss ne peut pas non plus être assimilée à une règle de droit (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 14 février 2013, n° 12-13.339).

## QUELLE SÉCURISATION JURIDIQUE?

Les tolérances n'étant pas opposables, comment l'employeur peut-il sécuriser la situation? Il peut tout d'abord solliciter l'avis de l'Urssaf par le biais de la procédure dite de « **rescrit social** » (CSS, art. L. 243-6-3, R. 243-43-2). Ce mécanisme d'interrogation des Urssaf a largement été étendu ces dernières années. Il consiste à adresser une demande à l'organisme de recouvrement pour qu'il se positionne sur l'application à une situation précise de la législation relative aux cotisations et contributions de sécurité sociale. Pour être recevable, la demande doit concerner une « question nouvelle et sérieuse ». Elle peut être formulée par un cotisant, futur cotisant, ou, pour le compte de celui-ci, par un tiers, notamment avocat ou expert-comptable. La demande ne peut plus être formulée lorsque l'employeur a reçu un avis de contrôle ou qu'un contentieux en rapport avec le contrôle est engagé. La demande doit contenir des éléments permettant d'identifier l'employeur ainsi que des indications relatives aux dispositions sur lesquelles il s'interroge. Une présentation de la situation de fait est

nécessaire afin que l'Urssaf puisse répondre. À partir du moment où le dossier est complet, l'organisme de recouvrement dispose d'un délai de trois mois pour notifier sa décision. S'il ne notifie pas sa décision dans ce délai, aucun redressement ne peut être fondé sur ce point de législation pour la période comprise entre la date d'expiration de ce délai et la date de la réponse.

Autre moyen de contestation: si l'Urssaf a déjà effectué un contrôle sans soulever de mauvaises applications de la réglementation, l'employeur peut, sous certaines conditions, s'opposer au redressement, en se référant à la précédente position de l'Urssaf. Il invoque alors l'**accord tacite** de l'Urssaf, ce qui permet de remettre en cause le caractère rétroactif du redressement. Selon l'article R. 243-59-7 du Code de sécurité sociale, un redressement ne peut porter sur des éléments qui, ayant fait l'objet d'un précédent contrôle dans la même entreprise ou le même établissement, n'ont pas donné lieu à observations de la part de l'organisme effectuant le contrôle dès que:

- l'organisme a eu l'occasion, au vu de l'ensemble des documents consultés, de se prononcer en toute connaissance de cause sur ces éléments;
- les circonstances de droit et de fait au regard desquelles les éléments ont été examinés sont inchangées.

Si un tel accord est établi, l'Urssaf ne peut changer de position que pour l'avenir.

L'Urssaf est en droit de changer d'avis, que ce soit à la suite d'un accord tacite ou postérieurement à une réponse dans le cadre du rescrit social. Mais elle doit explicitement le notifier à l'entreprise. Ainsi, la décision d'annulation d'un redressement, qui mettait en cause une décision antérieure, ne vaut que pour la période sur laquelle porte le redressement et ne peut faire obstacle, pour l'avenir, à une nouvelle décision de l'Urssaf (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 février 2017, n° 16-10.490).

## PRÉSENCE OU NON D'UNE DISCRIMINATION

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, pour faire valider le redressement, l'Urssaf invoquait également le **caractère discriminatoire du critère d'attribution** de l'avantage. Selon elle, l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux qui dépend de critères en lien avec l'activité professionnelle du salarié, tels que l'**ancienneté** ou la **présence effective** dans l'entreprise, n'est pas justifiée par un critère objectif de nature à permettre une différence de traitement. L'Urssaf pouvait s'appuyer sur une réponse ministérielle faite en ce sens (Rép. min. AN, 6 mai 2014, n° 43931). Dans cette réponse, le ministre du Travail indiquait alors: « La différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise. »

En l'espèce, l'association avait distribué des **bons de Noël** en fonction de l'**ancienneté** des salariés. Elle soutenait que, si l'employeur ne peut appliquer une discrimination entre les salariés, le critère d'**ancienneté** constitue un **critère objectif** de différence de rémunération. En l'espèce, le critère semblait d'autant plus objectif que tous les salariés justifiant de la même durée de présence bénéficiaient du même avantage. Cet argument n'a **pas été abordé** par la **Cour de cassation**, qui a purement et simplement écarté la tolérance, sans avoir à statuer sur cet éventuel argument.

Il serait intéressant que l'administration se positionne de nouveau sur ces questions. Dans le cas qui avait été à l'origine de la réponse ministérielle, des conditions d'ancienneté différentes avaient été fixées pour l'attribution de l'avantage, selon la nature du contrat (CDD ou CDI), ce qui peut expliquer l'analyse faite. À l'occasion de cette réponse, le ministre du Travail avait annoncé qu'une circulaire était en préparation, mais, à ce jour, celle-ci n'est pas parue. Dans l'attente, le risque de redressement demeure. L'employeur qui souhaite sécuriser la situation peut avoir intérêt à interroger l'Urssaf dont il relève et/ou à vérifier la position antérieure de l'Union (s'il a déjà eu un contrôle) pour mesurer les risques.

## RELATIONS URSSAF/COTISANTS: DES ÉVOLUTIONS ATTENDUES

Le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance » (présenté le 27 novembre en Conseil

des ministres, v. *L'actualité* n° 17459 du 1<sup>er</sup> décembre 2017), contient des mesures qui pourraient impacter les relations avec les Urssaf et certains aspects liés à la sécurisation juridique :

– sur la validation des pratiques de l'entreprise : l'employeur pourrait demander à faire l'objet d'un contrôle Urssaf, les conclusions de l'organisme de recouvrement étant opposables. Il conviendra d'attendre plus de détails pour mieux comprendre l'articulation avec les autres dispositifs existants comme le « rescrit social » ou l'accord tacite ;

– sur l'opposabilité des circulaires : une circulaire non publiée dans un certain délai serait réputée abrogée. Seraient opposables les instructions, circulaires, notes et réponses ministérielles comportant une interprétation du droit positif ou une description des procédures administratives émanant des administrations centrales de l'État et publiées sur un site internet dédié. Là aussi, il convient d'attendre plus de détails pour mieux comprendre le réel impact de ces mesures.

# Opposabilité des circulaires : portée

## Les solutions

Pour valider un redressement de cotisations, les juges doivent rechercher si le cotisant a appliqué, comme il l'invoque, la législation de sécurité sociale selon l'interprétation admise par une circulaire dûment publiée.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 21 septembre 2017, n° 16-15.173 D

L'opposabilité d'une circulaire ou instruction ne peut être invoquée que pour faire échec à un redressement de cotisations ou de contributions qui serait fondé sur une interprétation différente de celle précédemment admise. La demande d'annulation d'observations pour l'avenir n'entre pas dans les prévisions des dispositions de l'article L. 243-6-2 du Code de la sécurité sociale.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 24 mai 2017, n° 16-15.724 F-PB

## Le commentaire

La Cour de cassation vient préciser dans deux arrêts les conditions d'application des dispositions du Code de la sécurité sociale garantissant au cotisant une certaine sécurité juridique, lorsqu'il applique la législation selon l'interprétation admise par une circulaire ou une instruction du ministre chargé de la Sécurité sociale régulièrement publiée (CSS, art. L. 243-6-2). Le cotisant peut, sous certaines conditions, se prévaloir de cette interprétation pour éviter un redressement fondé sur une interprétation différente.

## POSSIBILITÉ D'INVOKER L'OPPOSABILITÉ...

L'arrêt du 21 septembre 2017 est rendu dans le cadre de la contestation d'un redressement portant sur la mise en œuvre de la contribution patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et les attributions gratuites d'actions. Sans revenir en détail sur le régime social de ces avantages, qui a connu de nombreuses évolutions, cet arrêt s'attache avant tout à préciser le rôle des juges lorsque les règles sur l'opposabilité d'une circulaire sont invoquées. C'est sur ce point que nous porterons notre attention.

L'employeur faisait valoir qu'il s'était référé aux interprétations administratives pour déterminer l'assiette de

la contribution instaurée à l'article L. 137-13 du Code de la sécurité sociale. Il avait appliqué la réglementation conformément à l'interprétation alors admise et diffusée par une circulaire ministérielle (Circ. DSS/3B n° 2008-119, 8 avril 2008). Les juges d'appel n'ont pas pris en compte ce moyen de contestation.

La Cour de cassation censure donc leur décision : les juges devaient examiner la situation au regard de l'article L. 243-6-2 du Code de la sécurité sociale qui permet d'annuler un redressement, dès lors que le cotisant a appliqué la législation relative aux cotisations et contributions sociales selon l'interprétation admise par une circulaire ou une instruction du ministre chargé de la Sécurité sociale, dûment publiée. Il ne faisait pas de doute en l'espèce que la circulaire avait bien fait l'objet d'une publication au *BO Santé, Protection sociale et solidarité* (n° 5, 15 juin 2008). Restait alors à savoir si elle avait été correctement appliquée dans l'entreprise. Les juges devaient donc s'attacher à rechercher si l'employeur était fondé à l'invoquer : la situation du cotisant correspondait-elle ou non aux indications données par l'administration ?

Si oui, l'Urssaf ne pouvait soutenir une interprétation différente de celle admise alors par l'administration. Elle ne pouvait pas opérer de redressement pour la période pendant laquelle le cotisant a appliqué l'interprétation alors en vigueur.

Si non, l'argument de l'employeur tenant à l'opposabilité de la circulaire pouvait être écarté, mais, en tout état de cause, les juges devaient explicitement répondre à ce moyen de défense.

En l'espèce, pour valider le redressement, ils se sont référés à des dispositions de droit communautaire, mais ils n'ont pas examiné la question de l'opposabilité de la circulaire. L'entreprise avait déterminé l'assiette pour le calcul de la contribution due sur les attributions gratuites d'actions en appliquant des coefficients de pondération à la valeur de marché des actions. L'Urssaf réfutait cette possibilité en s'appuyant sur des dispositions du règlement communautaire. Le problème est que les juges se sont ralliés à la position de l'Urssaf sans examiner la situation sous l'angle de l'opposabilité de la circulaire. L'arrêt d'appel a donc été censuré par la Cour de cassation.

### PORTÉE LIMITÉE DES DISPOSITIONS SUR L'OPPOSABILITÉ

Les dispositions sur l'opposabilité sont des règles qui permettent de déroger à l'application des dispositions de droit commun. Elles sont donc interprétées très strictement par la Cour de cassation. Ainsi, pour qu'une circulaire soit opposable, il faut que la situation du cotisant entre précisément dans les prévisions de la circulaire ou de l'instruction (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 mars 2017, n° 16-12.309). Il appartient aux juges de vérifier les conditions et circonstances pour lesquelles l'employeur l'invoque et souhaite qu'il en soit fait application. Ils peuvent écarter

l'application de la circulaire lorsque la situation exposée par l'entreprise ne correspond pas du tout aux conditions prévues par la circulaire. Par exemple, il est vain d'invoquer les dispositions d'une circulaire qui porte sur les frais de déplacement de salariés soumis à des contraintes spéciales les exposant à des dépenses supplémentaires de nourriture alors que le redressement concerne des frais visant des salariés occupant des fonctions sédentaires et sans contraintes spéciales.

Autre point important précisé dans l'arrêt du 24 mai 2017 (n° 16-15.724) : l'opposabilité a pour but de faire échec à un redressement fondé sur une interprétation différente de celle que l'administration avait diffusée précédemment. Les dispositions sur l'opposabilité sont donc logiquement écartées si l'Urssaf a fait des observations uniquement pour l'avenir. Certes, dans ce cas, l'employeur peut avoir intérêt à contester pour sécuriser la situation à l'avenir (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 juin 2008, n° 07-11.571). Mais il doit invoquer d'autres motifs que l'opposabilité pour plusieurs raisons :

- les observations pour l'avenir ne prennent effet, par définition, que pour le futur et ne visent pas une période antérieure ;
  - l'Urssaf est tout à fait en droit de modifier sa position, de remettre en cause une position antérieure (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 24 mai 2017, n° 16-15.724 ; dans le même sens : Cass. 2<sup>e</sup> civ., 24 mai 2017, n° 16-15.725).
- S'il entend contester des observations pour l'avenir, l'employeur doit développer des arguments de fond sur la nouvelle interprétation du droit faite par l'administration.

## Prise en charge d'amendes routières

### La solution

Constitue un avantage soumis à cotisations de sécurité sociale la prise en charge par l'employeur d'une amende réprimant une contravention au Code de la route commise par un salarié de l'entreprise.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 mars 2017, n° 15-27.538 F-PBI

### Le commentaire

Statuant pour la première fois, à notre connaissance, sur cette question, la Cour de cassation rend un arrêt qui s'inscrit dans la continuité de sa jurisprudence favorable à la réintégration dans l'assiette des cotisations de nombreux avantages. Selon cet arrêt du 9 mars 2017, la prise en charge d'une amende routière constitue un avantage qui doit être soumis à cotisations (CSS, art. L. 242-1).

### RESPONSABILITÉ PÉCUNIAIRE EN CAS D'INFRACTIONS

La question soulevée par ce litige nécessite de mettre en perspective le Code de la sécurité sociale avec des dispositions du Code de la route puis de voir la nature de ces sommes, dans le cas où l'employeur décide de prendre en charge les amendes. En application des dispositions des articles L. 121-1 à L. 221-3 du Code de la route (dans leur rédaction en vigueur à l'époque des faits), le titulaire du certificat d'immatriculation est responsable pécuniairement des infractions à la réglementation sur :

- le stationnement des véhicules ;

- l'acquiescement des péages ;
  - les vitesses maximales autorisées ;
  - le respect des distances de sécurité entre les véhicules ;
  - l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
  - et les signalisations imposant l'arrêt des véhicules.
- En application de ce texte, l'employeur avait pris en charge les amendes infligées au titre de ces infractions, à ses salariés qui utilisaient le véhicule de la société ou loué au nom de la société.

Les juges d'appel ont considéré que la prise en charge par l'employeur de ces amendes correspondait à la seule application des dispositions du Code de la route. Selon eux, cette prise en charge ne pouvait donc être assimilée à un avantage en nature devant donner lieu à cotisations, peu important que l'employeur dispose de la faculté d'établir l'existence d'un événement de force majeure ou d'un vol ou de fournir des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction pour s'exonérer du principe de sa responsabilité pécuniaire.

La Cour de cassation censure une telle interprétation en cassant l'arrêt rendu par les juges d'appel. La prise

en charge de l'amende doit être considérée comme un **avantage soumis à cotisations**. Elle tranche le litige au visa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. En application de ce texte « sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ». Peu importe donc la nature de l'avantage, les conditions d'attribution ou le mode de prise en charge.

Sont évoquées dans l'arrêt des infractions qui relèvent directement de la conduite du véhicule.

Qu'en est-il si le constat de l'infraction résulte du mauvais fonctionnement du véhicule? Selon le site de l'Urssaf (urssaf.fr) une **distinction** doit être opérée du point de vue du recouvrement des cotisations.

Ainsi, les **infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule** (défaut de feu stop, absence de contrôle technique, etc.) relèvent du **titulaire de la carte grise**. La responsabilité du paiement de ces infractions incombe à l'employeur. Dans ce cas, le remboursement au salarié s'analyse, selon le site Urssaf, comme des **frais d'entreprise**. Rappelons que ces frais d'entreprise correspondent à des charges d'exploitation et doivent remplir trois critères: un caractère exceptionnel, l'intérêt de l'entreprise, l'engagement par le salarié de frais en dehors de l'exercice normal de son activité. Une circulaire du 7 janvier 2003 (*Circ. DSS n° 2003-7, publiée*) donne des indications sur la justification de frais d'entreprise et le type de frais pouvant être pris en compte. Ils se distinguent des frais professionnels tels que le remboursement de frais de déplacement, pour lesquels une réglementation spécifique s'applique.

Concernant les **autres infractions**, le site Urssaf précise: – tout avantage en espèces ou en nature versé en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être **soumis à cotisations** et contributions sociales. Ainsi, et dans tous les

cas où les sommes versées ne correspondent pas à des remboursements de frais professionnels, elles doivent être considérées comme des compléments de rémunération soumis à cotisations;

– une contravention est une peine sanctionnant l'auteur d'une violation (excès de vitesse, etc.). Dès lors, elle ne peut **pas** être considérée comme étant une **dépense à caractère professionnel**.

Ainsi, la **prise en charge** par l'employeur des **amendes** infligées à ses salariés ne peut être considérée que comme un **avantage** qu'il convient de soumettre à **cotisations**.

## ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION : OBLIGATION DE DÉCLARER L'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2017**, l'employeur a l'**obligation de déclarer l'identité** du salarié ayant commis certaines **infractions** avec un **véhicule** de l'**entreprise** (*C. route, art. L. 121-6 et R. 121-6; D. n° 2016-1955 du 28 décembre 2016, JO 30 décembre; Arr. du 15 décembre 2016, JO 22 décembre*). Selon la nouvelle réglementation prévue par le Code de la route, lorsqu'une infraction constatée par appareils de contrôle automatique a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure (*C. route, art. L. 121-6, R. 121-6*). Le fait de ne pas le faire est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Cette obligation devrait, de fait, **limiter l'intérêt** de la **prise en charge** de l'**amende** qui permettait de masquer l'identité du salarié responsable et de ne pas lui faire supporter la charge de la contravention routière.

# Sommes liées à la cessation du contrat de travail : appréciation des conditions et limites d'exonération

## Les solutions

Le calcul de l'exonération de cotisations, applicable aux indemnités de rupture conventionnelle, est déterminé en fonction de la rémunération effectivement perçue lors de la période de référence. L'employeur qui reconstitue un salaire théorique, en cas d'année incomplète, ne peut prétendre à l'exonération de cotisations sur la fraction d'indemnités correspondant aux salaires ainsi reconstitués.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 21 septembre 2017, n° 16-20.580 F-PB

Les sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ne sont pas au nombre de celles qui sont énumérées à l'article 80 duodecies du CGI, auquel renvoie l'article L. 242-1 Code de la sécurité sociale. Elles sont donc soumises à cotisations.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 6 juillet 2017, n° 16-17.959 F-PB

Avec les arrêts rapportés ici, la Cour de cassation poursuit sa construction jurisprudentielle sur le **régime social des indemnités de rupture** : qu'il s'agisse de **solution inédite** comme dans l'arrêt du 21 septembre 2017, de **clarifications ou de confirmations**, comme dans celui du 6 juillet 2017, les risques de redressement sur les indemnités de rupture restent importants. Un point se dégage de toute cette jurisprudence : l'exonération étant un régime qui déroge au droit commun, une **interprétation très stricte** est effectuée par la Cour de cassation, qui n'hésite pas à valider les redressements. Pierre angulaire de la réglementation d'ordre public sur l'assiette des cotisations, l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale encadre le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail et renvoie à l'article 80 duodecies du Code général des impôts (CGI). Selon l'article L. 242-1 : « Est exclue de l'assiette des cotisations [...] la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail [...] qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies » du CGI. Le Code de la sécurité sociale renvoie donc au régime fiscal pour déterminer si l'indemnité entre dans l'assiette des cotisations. L'article 80 duodecies du CGI indique, quant à lui, que toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable sous réserve d'une énumération d'indemnités considérées comme non imposables. La question est donc d'**identifier la nature de l'indemnité, imposable ou non**, pour en déduire le régime social et appliquer les montants et seuils d'exonération.

### RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

L'arrêt du 21 septembre 2017 (n° 16-20.580) présente une solution inédite, à notre connaissance. Il s'inscrit dans la lignée de l'interprétation rigoureuse faite par les juges sur l'application de règles d'exonération de cotisations. Cet arrêt concerne l'**indemnité de rupture conventionnelle individuelle** qui est au nombre des indemnités **non imposables**, citées à l'article 80 duodecies du CGI. Pour bénéficier de ce régime fiscal de faveur et par voie de conséquence des exonérations de charges sociales, des conditions et seuils sont prévus et doivent être strictement respectés.

A le caractère de somme non imposable en application du CGI, la **fraction** d'indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui **n'excède pas** :

- soit **deux fois** le montant de la **rémunération** annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, **ou 50 %** du montant de l'**indemnité** si ce seuil est supérieur, dans la **limite de six fois** le **plafond** annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ; soulignons que cette limite de six plafonds de sécurité sociale est celle applicable en droit fiscal et que pour les cotisations sociales, la limite est de deux plafonds annuels. En droit de la sécurité sociale, l'application de l'exonération des cotisations est en outre subordonnée à la condition que l'indemnité ne dépasse pas dix fois le plafond ;

- soit le **montant** de l'**indemnité de licenciement** prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

La question soulevée dans l'arrêt est celle de la détermination des montants des indemnités susceptibles de bénéficier de l'exonération de charges sociales. Plus précisément l'arrêt revient sur la **notion** de « **rémunération annuelle brute** perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ». Les faits et la procédure sont les suivants. Une rupture conventionnelle est conclue entre une salariée et l'employeur. Cette salariée se trouvait en **congé maternité** puis en **congé parental** au cours de la période qui devrait servir au calcul de l'indemnité de rupture. La rémunération de la salariée n'étant pas complète du fait de ces congés successifs, l'**employeur** reconstitue un **salaire théorique** et calcule la limite d'exonération égale au double de la rémunération annuelle brute, sur la base de **salaires non perçus**, au lieu de prendre en compte les salaires effectivement perçus au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail. L'**Urssaf** opère un **redressement**, sur une fraction de l'indemnité de rupture qui a été versée car la **limite d'exonération** appliquée par l'employeur est **dépassée**, du fait de ce calcul de salaire théorique.

Cette solution est conforme à l'article 80 duodecies du CGI : ce dernier mentionne explicitement que le calcul de l'exonération de l'indemnité de rupture conventionnelle litigieuse doit être déterminé en fonction de la **rémunération effectivement perçue** par la salariée de la société au cours de l'année civile antérieure à la rupture de son contrat de travail. L'assiette de l'exonération doit donc correspondre à des paiements effectifs de salaire.

Cette interprétation qui ne semble pas contestable sur le plan juridique pour l'application des règles d'exonération de cotisations pourrait conduire à **pénaliser les salariées** qui ont eu une **succession de congés** tels que congé de maternité puis congé parental.

D'autres options sont possibles : l'employeur peut déterminer le montant des indemnités en fonction des autres limites prévues à l'article 80 duodecies du CGI à savoir : – 50 % du montant de l'indemnité, dans la limite de six fois le plafond ;

- ou l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

S'agissant du nouveau mode de **rupture conventionnelle collective** du contrat de travail qui entre en vigueur, les **indemnités** versées suivent un **régime différent** de celui prévu pour l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle (*C. trav., art. L. 1237-19-1 et s. ; L. n° 2017-1837 du 30 déc. 2017 de finances pour 2018, art. 3 ; v. l'actualité n° 17475 du 26 décembre 2017*). Le sort fiscal et social de ces indemnités suit celui qui est applicable aux indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un **PSE**.

### INDEMNITÉS DE RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD

Autre point soumis au contrôle de la Cour de cassation : les indemnités de rupture anticipée. Dans l'arrêt du 6 juillet 2017 (n° 16-17.959), la Cour de cassation

confirme sa jurisprudence sur l'**assujettissement** à cotisations des **indemnités de rupture anticipée** (hors faute grave ou force majeure). Comme elle l'avait indiqué dans un arrêt précédent, les sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ne sont **pas au nombre** de celles limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du Code général des impôts auquel renvoie l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, exonérées totalement ou partiellement. En conséquence elles sont **intégralement soumises** à cotisations (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 7 octobre 2010, n° 09-12.404).

Cette **position jurisprudentielle**, logique au regard de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, ne semble **pas totalement harmonisée** avec celle de l'**administration**, qui, dans une circulaire de 2011, souligne qu'est intégralement soumise à cotisations et contributions « l'indemnité prévue par l'article L. 1243-4 du Code du travail pour sa partie correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat » (Circ. intermin. DSS/SD5B/2011/145, 14 avril 2011 disponible sur <http://circulaire.legifrance.gouv.fr>). Faut-il en déduire que la fraction excédentaire (correspondant à la transaction) ne serait pas soumise à cotisations? Cela ne résulte pas explicitement de la circulaire mais en cas de redressement, l'employeur pourrait avoir intérêt à invoquer l'opposabilité de cette circulaire (CSS, art. L. 243-6-2; sur cette notion d'**opposabilité**, v. ci-avant).

## AFFIRMATION DE L'AUTONOMIE DU FISCAL ET DU SOCIAL

Comme nous l'avons vu dans les arrêts commentés ci-dessus, l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale renvoie à l'article 80 duodecies. Mais l'**alignement** des règles fiscales et sociales concerne seulement la **nature des sommes**. Seules les sommes non imposables peuvent être exonérées. Pour le reste, l'alignement des règles sociales et fiscales n'est pas total. Ainsi, le **seuil maximal d'exonération** en droit fiscal et en droit de la sécurité sociale n'est **pas le même**. En droit de la sécurité sociale, l'exonération est limitée à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (v. ci-dessus). Par ailleurs, des sommes versées lors d'une rupture sont soumises à cotisations, dès lors qu'elles présentent la nature de somme imposable, peu importe leur assujettissement effectif à l'impôt (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 6 juillet 2017, n° 16-19.607). Dans cette affaire particulière, le litige portait sur des indemnités versées à des **salariés expatriés** à l'occasion de la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur. Les salariés avaient fait le choix de **payer leur impôt hors de France**, dans l'État où ils exerçaient leur activité. Mais, selon la Cour de cassation, cela n'a **pas d'influence** sur le **régime social** des indemnités. Ces sommes ayant la nature de sommes imposables, elles entrent dans l'assiette des cotisations, peu important qu'elles échappent à l'impôt sur le revenu, compte tenu des règles spécifiques à la législation fiscale.

# Retraite complémentaire : régime social des cotisations

## La solution

**D**oit être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales la part de cotisations au régime Arrco supportée par l'employeur et excédant les limites fixées par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 21 septembre 2017, n° 16-19.380 F-PB

## Le commentaire

Cet arrêt du 21 septembre 2017 fournit l'occasion de rappeler les **risques financiers** encourus par l'employeur qui **prend en charge** tout ou partie d'une **cotisation salariale**. Ici, il s'agit de la cotisation de retraite complémentaire **Arrco**.

Lorsque l'entreprise change les **clés de répartition** de la cotisation entre l'employeur et le salarié, sans respecter les textes en vigueur, l'Urssaf est en droit d'opérer un **redressement** sur la part prise en charge par l'employeur au-delà de ce qui est prévu par les textes.

## ASSIETTE DES COTISATIONS : ATTENTION AUX CLÉS DE RÉPARTITION EMPLOYEUR/SALARIÉ

Les **contributions** des **employeurs** aux régimes complémentaires de retraite légalement obligatoires (Agirc, Arrco, AGFE, Ircantec etc.) sont totalement **exonérées** de cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, cette exonération ne porte que sur les contributions mises à la charge de l'employeur en application

d'une **disposition législative** ou réglementaire ou d'un **accord national interprofessionnel** (CSS, art. L. 242-1; Circ. DSS/5B n° 2009-31 du 30 janvier 2009).

Sont visées les contributions prévues par :

– la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (**Agirc**), l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 (**Arrco**) ;

– ainsi que les **accords de branche ou d'entreprise** auxquels ces textes renvoient.

Il résulte de cette disposition qu'en cas de **modification de la répartition** employeur/salarié de la cotisation due au régime de retraite complémentaire, selon des modalités non prévues par une disposition législative ou réglementaire ou un accord national interprofessionnel, sont **assujetties à cotisations** :

– les contributions de l'employeur **excédant la part patronale** telle que fixée par le texte fondateur du régime soit directement, soit par un accord de branche professionnelle ou d'entreprise, sur renvoi exprès du texte ;



– la **prise en charge** par l'employeur de tout ou partie de la **part salariale** de la contribution au régime.

## DÉROGATIONS ADMISES

Par dérogation à la règle de répartition (60/40) applicable dans le régime Arrco, plusieurs catégories d'entreprises ont été autorisées à conserver une répartition différente (*Accord Arrco précité, art. 15*). Parmi ces entreprises, figurent celles qui ont été créées avant le **1<sup>er</sup> janvier 1999**. Elles peuvent conserver la répartition applicable au **31 décembre 1998**.

Pour l'application des cas de dérogations, il n'est pas exigé que la clé de répartition soit identique pour tous les salariés (*Lettre-circ. Acoss n° 2011-36, 24 mars 2011*). L'employeur doit être en mesure, dans les cas dérogatoires, d'apporter les justificatifs nécessaires.

## DÉROGATIONS ÉCARTÉES

Dans l'affaire soumise à l'examen de la Cour de cassation, la société appliquait un taux de contribution Arrco excédant le droit commun. Elle avait contesté son redressement sur la part excédentaire, faisant valoir qu'à la date du **31 décembre 1998**, elle pratiquait déjà un **taux supérieur au droit commun** et se trouvait donc dans les cas de dérogations admises.

Les juges d'appel, approuvés par la Cour de cassation, ont écarté la possibilité de déroger au droit commun et jugé le redressement justifié. En effet, les dérogations admises par les textes ne pouvaient s'appliquer pour plusieurs raisons :

– la société cotisante appliquait une **clé de répartition différente** de celle prévue par l'accord Arrco. Au lieu de 60/40 (*art. 15 de l'accord Arrco*), elle appliquait un taux de prise en charge de **71,33 %** pour les non-cadres ;  
– si elle appliquait bien au **31 décembre 1998** un taux de **66,57 %**, elle avait postérieurement porté ce taux à **71,33 %**.

Ce faisant, la société ne pouvait donc revendiquer ni le bénéfice du régime dérogatoire prévu à l'article 15 de l'accord du 8 décembre 1961, ni l'application de la clé de répartition prévue au 31 décembre 1998 puisqu'elle ne l'avait pas conservée. Il en aurait été autrement si elle n'avait pas remodifié le taux après la date du 31 décembre 1998, en le portant à 71,33 %. L'Urssaf a donc été jugée en droit de réintégrer dans l'assiette des cotisations l'excédent de cotisations pris en charge par l'employeur, à savoir au-delà de 60 %.

## ÉVOLUTION EN 2019 : LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

Plusieurs mesures financières accompagnent la **fusion du régime Arrco-Agirc** en un régime unifié au **1<sup>er</sup> janvier 2019** (*v. l'actualité n° 17451 du 21 novembre 2017*):

– une **hausse du taux d'appel** de 125 % à **127 %**, ce qui va se traduire par une **hausse des cotisations**. Sur la tranche 1, le taux dit contractuel (qui sert à acquérir des points) sera maintenu à 6,20 %. Cependant, les cotisations étant appelées à 127 %, le taux effectif sera en hausse (7,874 %, sous réserve d'un éventuel arrondi à 7,87 %) (*ANI 17 novembre 2017, art. 35, 1 et 36*). Sur la tranche 2, le taux contractuel sera supérieur aux taux actuellement applicables en Arrco et en Agirc, puisqu'il sera fixé à

17 %. Compte tenu d'un taux d'appel de 127 %, le taux effectif devrait être de 21,59 % ;

– une **répartition employeur/salarié unifiée**. Les contributions prévues par le régime unifié seront réparties à raison de **60 %** à la charge de l'employeur et **40 %** à la charge du salarié, y compris sur la 2<sup>e</sup> tranche de rémunération (*ANI, 17 novembre 2017, art. 38*). L'actuelle règle de répartition Arrco sera ainsi généralisée. Il est toutefois prévu que l'employeur pourra appliquer une **répartition plus favorable** pour les salariés. Sur ce point, une clarification sera nécessaire, pour savoir ce qu'il adviendra au regard de l'assiette des cotisations de ce « supplément » de cotisations pris en charge par l'employeur.

De plus, plusieurs **cas particuliers** sont envisagés. Les nouvelles règles ne s'imposeront pas : aux entreprises visées par une convention ou un **accord de branche antérieur au 25 avril 1996** prévoyant une répartition différente ; aux entreprises qui conserveront la répartition qu'elles appliquaient au **31 décembre 1998** ; à celles, issues de la **transformation de plusieurs entreprises** appliquant une répartition différente, et qui pourront, par dérogation, et en accord avec leur personnel, conserver la répartition qui était appliquée dans l'entreprise, partie à l'opération, dont l'effectif de cotisants est le plus important.

Au vu de ces mesures, pour éviter une trop forte baisse du salaire net (compte tenu de la hausse du taux d'appel), l'employeur pourrait être tenté de **prendre en charge une partie des cotisations salariales** en s'imputant une part plus importante de cotisations, comme l'ANI du 17 novembre 2017 semble le prévoir. Notons que cette prise en charge aurait un effet limité en termes de coût pour l'employeur dans la mesure où les cotisations patronales pourraient, quant à elles, faire l'objet d'une réduction, dans le cadre du nouveau dispositif appelé à remplacer le Crédit d'Impôt Compétitivité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (*L. n° 2017-1836 du 30 décembre 2017, de financement de la sécurité sociale pour 2018, art. 9 modifiant l'article L. 241-13 ; v. l'actualité n° 17481 du 4 janvier 2018*). L'employeur pourrait donc en quelque sorte compenser la hausse de la part salariale de la cotisation vieillesse et contourner à moindre coût le risque de voir émerger des revendications salariales.

Mais en l'état actuel de la jurisprudence et des textes applicables en matière d'assiette, une telle modification pourrait entraîner un redressement. Sauf changement de législation sur l'assiette des cotisations, qui n'a pas été annoncé à ce jour, il serait donc risqué de procéder ainsi.

## AUTRES COTISATIONS PRISES EN CHARGE

Cet arrêt est l'occasion de rappeler également les conséquences d'une **prise en charge de la cotisation salariale de sécurité sociale**. Une telle prise en charge constitue un **élément de rémunération**.

Dans ce sens, une jurisprudence ancienne demeure applicable : si l'employeur prend en charge tout ou partie des cotisations salariales, cet avantage constitue en principe un **complément de salaire soumis à cotisations** (*Cass. soc., 24 juin 1987, n° 85-10.296*).

Une **exception** est faite à ce principe. Pour le salarié à **temps partiel** qui continue à cotiser sur la **base** d'un salaire fictif à **temps plein**, l'employeur peut prendre en charge la part de la cotisation salariale correspondant au salaire à temps plein. Cette prise en charge n'est pas considérée comme du salaire et n'est donc pas soumise à cotisation (*CSS, art. L. 241-3-1 ; Lettre-circ. Acoss, n° 2005-176, 14 décembre 2005*).

# Contribution patronale prévoyance : conditions d'exonération

## Les solutions

**R**evêt le caractère d'une contribution patronale la contribution servant à financer le versement d'une rente en cas d'incapacité totale ou définitive à la pratique du rugby pour raison de santé.

Cass. 2<sup>e</sup> civ. 6 juillet 2017 n° 16-17.959 F-PB

Ne présente pas un caractère collectif le régime de retraite supplémentaire réservé aux seuls salariés justifiant d'une ancienneté continue de 12 mois et excluant tous les salariés ayant bénéficié d'une succession de CDD de moins de 12 mois, la société calculant l'ancienneté contrat par contrat.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 15 juin 2017, n° 16-18.532 F-PB

La distinction entre les médecins titulaires et suppléants, d'une part, et la fixation d'un montant dégressif du capital décès selon l'âge du salarié, d'autre part, conduisent à exclure le caractère collectif du régime. En revanche, peut être retenue, sous certaines conditions, comme catégorie objective, la catégorie du personnel dirigeant et des cadres supérieurs contractuels.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 mai 2017, n° 16-14.401 D

## Le commentaire

Ces arrêts apportent des précisions sur les conditions d'application des exonérations visant les contributions patronales servant au financement de la protection sociale complémentaire.

La réglementation a connu plusieurs évolutions ces dernières années, mais les solutions rendues par ces décisions conservent un intérêt au regard des textes en vigueur actuellement.

### DÉFINITION DE LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Dans l'arrêt du 6 juillet 2017, la Cour de cassation statue sur la **nature** d'une **prestation** versée à des joueurs de rugby qui ne peuvent plus pratiquer leur sport pour des raisons de santé. L'article 3.2 de la convention collective nationale de rugby ouvre droit à une **rente** pour les joueurs qui ne peuvent plus exercer leur activité, en cas d'**incapacité totale ou définitive**. Cette prestation spécifique est financée par une contribution patronale. L'Urssaf a opéré un **redressement** sur cette contribution. Elle considère que celle-ci ne peut être assimilée à une contribution servant à financer une prestation complémentaire de prévoyance, car elle ne vient **pas compléter** un **risque** couvert par les **régimes de base**. Cette position de l'Urssaf s'appuie sur des circulaires de l'administration sociale (*v. Circ. DSS/5B n° 2009-32 du 30 janvier 2009, modifiée par Circ. DSS/SD5B n° 2013-344 du 25 septembre 2013*).

Mais la Cour de cassation se démarque de cette interprétation faite par l'administration en se fondant sur la définition de la prévoyance telle qu'elle figure à l'article L 911-2 du Code de la sécurité sociale.

Selon cet article, « les **garanties collectives** ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des

risques d'**incapacité de travail** ou d'invalidité, des risques d'**inaptitude** et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière ».

Par conséquent, pour la Cour de cassation, entre dans le champ de couverture des risques pouvant être pris en charge au titre de la prévoyance une **prestation versée suite à l'inaptitude d'un joueur**. La rente susceptible d'être transformée en capital alloué à l'ancien joueur se trouvant en situation d'inaptitude permanente et totale de pratiquer le rugby constitue bien une prestation de prévoyance, financée par une contribution patronale. Cette solution s'appuie sur la définition des garanties telle qu'elle apparaît dans le Code de la sécurité sociale. Les juges de la Cour suprême relèvent également que c'est la **convention collective** qui détermine les **conditions d'octroi** de cette rente en fonction de l'**âge** et de l'état de **santé** du joueur. Ce point mérite d'être souligné, car il est possible que l'analyse faite par la Cour de cassation soit en partie liée à ce facteur.

Cette solution permettra aux entreprises d'appréhender le champ de couverture des risques de manière plus sécurisée.

À cet égard, il convient de souligner que la Direction de la sécurité sociale admettait, par exemple, que soit considérée comme une **prestation de prévoyance complémentaire** la couverture du risque d'**inaptitude** professionnelle liée au **retrait du permis de conduire** ou à la perte de licence des pilotes pour raison médicale (*Circ. 30 janvier 2009, fiche 9*). Pourquoi devrait-on alors considérer qu'une prestation liée à l'inaptitude à pratiquer son sport pour un professionnel ne soit pas de même nature ?

La Cour de cassation redonne ainsi une cohérence aux règles, en s'appuyant sur un dispositif législatif plus général reposant sur l'article L 911-2 du Code de la sécurité sociale.

Elle donne ainsi un champ assez large à la possibilité de déduire de l'assiette des cotisations les contributions

patronales, dans le respect des limites d'exonération prévues par le code de sécurité sociale (CSS, art. D. 242-1).

## CARACTÈRE COLLECTIF DES GARANTIES

Dans les autres arrêts ici commentés, la Cour de cassation revient sur une des conditions exigées pour bénéficier des mécanismes d'exonération : le caractère collectif des garanties.

Selon l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, sont **exclues** de l'**assiette** des cotisations « les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit [...] lorsque ces **garanties** [...] revêtent un caractère **obligatoire** et bénéficient à titre **collectif** à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs ».

Que recouvre le terme « à titre collectif » et quels sont les critères permettant de réserver les avantages à une catégorie de salariés ?

Illustrations avec deux arrêts de mai et juin 2017.

Dans l'arrêt du 15 juin 2017 (n° 16-18.532), il s'agissait de garanties de **retraite supplémentaire** mises en place par accord collectif. L'Urssaf avait procédé à un redressement en remettant en cause la possibilité pour l'entreprise de bénéficier d'exonérations de cotisations sur les contributions patronales, faute pour l'employeur de démontrer que la condition afférente au caractère collectif était remplie. En effet, le bénéfice des garanties était **réservé à une catégorie de salariés** et les éléments analysés par l'Urssaf montraient que le contrat ne bénéficiait **pas** à une **catégorie objective** de salariés. Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont validé le redressement.

En l'espèce, l'analyse de l'accord de retraite supplémentaire faisait ressortir que le régime mis en place bénéficiait aux seuls salariés justifiant d'une **ancienneté continue de 12 mois** et **excluait** tous les salariés ayant bénéficié antérieurement d'une **succession de contrats à durée déterminée** dont la durée totale cumulée s'élevait à 12 mois et plus, l'entreprise calculant l'ancienneté contrat par contrat. Ce mode de décompte du calcul de l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au dispositif de retraite supplémentaire avait créé une **différence de traitement** entre salariés, en fonction de la **nature des contrats**.

Or, lorsqu'un dispositif est mis en place et prévoit des conditions d'ancienneté, il ne doit pas créer de différences de traitement selon la nature des contrats, à durée déterminée ou indéterminée et selon leur caractère successif ou discontinu.

Une telle interprétation est conforme aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du Code de la sécurité sociale (dans leur rédaction actuelle) :

– l'article **R. 242-1-1** exclut clairement qu'une catégorie objective puisse être définie en fonction de la nature du contrat : « ces catégories ne peuvent **en aucun cas** être **définies** en fonction du temps de travail, de la **nature du contrat** » ;

– l'article **R. 242-1-2** stipule que le fait de prévoir que l'accès aux garanties est réservé aux salariés ayant de **plus de 12 mois** d'ancienneté pour les prestations de **retraite supplémentaire** et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès, et aux salariés justifiant de

**plus de six mois d'ancienneté** pour les autres prestations, ne remet pas en cause le caractère **collectif** de ces garanties.

Mais attention : si le contrat peut prévoir des conditions d'ancienneté différentes pour l'accès à la couverture des divers risques, cela exclut la possibilité de distinguer selon la nature du contrat et c'est à condition de ne **pas** créer des différences de traitement entre salariés placés dans une **situation identique** au regard des garanties concernées.

À défaut, l'employeur ne justifie pas par une raison objective et pertinente l'existence de la catégorie créée.

## DISTINCTION MÉDECINS TITULAIRES/SUPLÉANTS

Dans l'arrêt du 4 mai 2017 (n° 16-14.401), d'autres critères ont soulevé des questionnements, d'une part s'agissant de médecins, d'autre part s'agissant de dirigeants et cadres supérieurs.

L'Urssaf avait réintégré dans l'assiette des cotisations les contributions patronales servant à financer des régimes de **prévoyance** et de **retraite supplémentaire**. Selon l'organisme de recouvrement, la **distinction** opérée entre **médecins titulaires** et **suppléants** ne se justifiait pas. Par ailleurs, elle estimait que le **critère d'âge** retenu pour fixer le montant du **capital décès** privait le régime de tout caractère collectif.

Là encore, la Cour de cassation valide le redressement. Selon elle, les **médecins** constituent **une seule et même catégorie** compte tenu de leur formation, de leur indépendance, de leur rémunération et de leurs fonctions. La distinction entre médecins titulaires et suppléants conduit à exclure le caractère collectif du régime, tout comme la fixation d'un **montant dégressif** du capital décès selon l'**âge** du salarié.

Ces solutions sont conformes aux articles R. 242-1-3 et R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale :

– les garanties doivent être **les mêmes pour tous les salariés** ou pour tous ceux d'une **même catégorie** sauf garanties plus favorables au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité. Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, aucune justification n'avait été apportée sur le fait que les médecins suppléants ne puissent bénéficier de la rente veuvage ;

– ces catégories ne peuvent **en aucun cas** être définies en fonction de l'**âge** ; le fait de prévoir qu'un **capital décès** soit **dégressif** selon l'âge lorsque le salarié a atteint 65 ans porte atteinte à cette règle. Cette solution est à rapprocher d'un précédent arrêt : ne présente pas un caractère collectif un régime mis en place et excluant les salariés de plus de 65 ans (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 15 septembre 2016, n° 15-22.346).

## CADRES DIRIGEANTS ET SUPÉRIEURS

Dans l'arrêt du 4 mai 2017, la Cour de cassation approuve les juges d'appel d'avoir annulé un redressement concernant le contrat de prévoyance dont bénéficiaient les cadres dirigeants et cadres supérieurs, aux motifs que le **niveau de responsabilité**, les **fonctions** exercées et la **classification** professionnelle des salariés concernés (dont le mode de rémunération se distinguait de celui des autres cadres dits numériques) justifient la constitution d'une **catégorie objective**.

En effet, en l'état de la réglementation actuelle, les cadres dirigeants peuvent constituer une catégorie objective à condition qu'elle soit prévue par le premier niveau de classification de la **convention collective de branche** ou qu'elle corresponde à la définition d'un niveau inférieur (Circ. DSS n° 2013-344, 25 septembre 2013 ; BO SS 10/13).

Par ailleurs, l'article **R. 242-1-1** prévoit qu'une catégorie objective puisse être constituée par le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels.

## Assujettissement d'un gérant

**Le gérant majoritaire d'une SARL doit être affilié au régime des travailleurs indépendants, peu important le caractère non rémunéré de ses fonctions**

Ayant rappelé les dispositions des articles L. 311-2 et L. 311-3, 11° du Code de la sécurité sociale et constaté que Mme Y. avait la qualité de gérante majoritaire de la SARL, le tribunal en a exactement déduit que l'intéressée devait être affiliée, peu important le caractère non rémunéré de ses fonctions, au régime d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants des professions non agricoles et au régime complémentaire d'assurance invalidité et décès.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 janvier 2017, n° 16-10.744 D

Il s'agit là d'une solution jurisprudentielle constante. Le gérant majoritaire d'une société à responsabilité limitée relève du régime des travailleurs indépendants et est redevable, à ce titre, des cotisations au régime d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants. Le caractère non rémunéré de ses fonctions ne modifie pas cette obligation. L'assujettissement est lié à l'activité exercée et en cas d'absence de rémunération ou de revenus faibles, des mécanismes de calcul forfaitaire de cotisations s'appliquent.

Cette solution restera valable à l'avenir, même si le régime social des indépendants – dénommé RSI – est progressivement « adossé » au régime général (L. n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018). Cette évolution n'aura pas d'impact sur les règles d'assujettissement et l'obligation de cotiser.

## Indemnités transactionnelles liées aux contraintes de l'activité professionnelle

**Des indemnités transactionnelles, hors rupture, destinées à rémunérer des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle entrent dans l'assiette des cotisations**

Constituent un élément de rémunération versé en contrepartie ou à l'occasion du travail et entrant à ce titre dans l'assiette des cotisations et contributions dues par l'employeur les sommes versées en exécution d'une transaction ayant pour objet de mettre un terme à des litiges nés de l'exécution des contrats de travail, hors rupture, portant sur la contrepartie des temps de pause et/ou des temps d'habillage et de déshabillage, les indemnités transactionnelles ayant pour objet de rémunérer des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle des salariés.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 janvier 2017, n° 16-11.472 D

L'article L. 3121-3 du Code du travail prévoit l'obligation d'accorder une contrepartie en repos ou financière pour les salariés astreints au port d'une tenue de travail, imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, lorsque l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En l'espèce, un accord collectif conclu dans l'entreprise

faisant l'objet du redressement instituait au profit des salariés concernés une pause rémunérée. Mais certains salariés n'avaient pas profité de cette pause. Des accords transactionnels avaient été conclus entre l'employeur et ces salariés pour mettre fin aux litiges.

L'Urssaf a effectué un redressement, validé par les juges du fond. À juste titre, selon la Cour de cassation. En effet, ces sommes versées en exécution de la transaction n'avaient pas la nature de dommages-intérêts, comme cela peut être le cas lors d'une rupture. Les transactions étaient nées lors de l'exécution du contrat et rémunéraient des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle. Elles constituaient donc un élément de rémunération et entraient bien dans l'assiette des cotisations.

## Versement transport

**Le remboursement de sommes indûment versées par l'employeur au titre du versement transport incombe aux Urssaf**

La restitution des sommes indûment versées par l'employeur au titre du versement de transport incombe aux organismes de recouvrement mentionnés par les articles L. 2333-69 et L. 2531-6 du Code général des collectivités territoriales.

Cass 2<sup>e</sup> civ., 6 juillet 2017, n° 16-18.896 F-PB

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 15 juin 2017, nos 16-12.551 et 16-12.510 FS-PBRI

Les Urssaf ont une compétence étendue pour les opérations d'assiette et de recouvrement du versement transport (CGCT, art. L. 2531-6, L. 2333-69). C'est donc à l'Urssaf que l'employeur doit s'adresser pour le remboursement des sommes indûment versées, et non au syndicat de transport, précise la Cour de cassation.

Cette règle s'applique au versement transport institué en régions, ainsi qu'à celui institué en Ile-de-France. Le contentieux est porté devant les juridictions de sécurité sociale.

En revanche, si le remboursement est lié à l'exonération totale ou partielle du versement transport en raison des efforts faits par l'entreprise pour le logement ou le transport de ses salariés, la demande est faite auprès des autorités régulatrices du versement transport. Le contentieux éventuel est alors porté devant les juridictions administratives.

Rappelons que pour pouvoir prétendre à l'exonération, l'employeur doit assurer le transport de ses salariés sur leur lieu de travail par un mode de transport collectif, autre que les transports publics réguliers. Ainsi, n'est pas éligible à ce mécanisme d'exonération la SNCF pour ses propres salariés qui utilisent gratuitement ses lignes (CGCT, art. L. 2330-70; CE, 20 mars 2017, n° 398892).

## Participation aux résultats

**La charge de la preuve se rapportant à la formulation éventuelle d'observations, après consultation de l'Urssaf, ne peut incomber uniquement à l'employeur**

Viola les articles L. 3345-2, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 3345-3 du Code du travail, ensemble l'article 1315, devenu 1353 du Code civil, la

cour d'appel ayant fait peser exclusivement sur l'employeur la charge de la preuve de la formulation éventuelle, après consultation de l'Urssaf, d'observations par l'autorité publique.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 janvier 2017, n° 16-11.311 D

Pour faire annuler un redressement portant sur la réserve de participation et les modalités de répartition, une société invoquait l'absence d'observations de la part de l'autorité administrative.

Cette argumentation fait référence aux articles L. 3345-2 et L. 3345-3 du Code du travail, en vertu desquels l'autorité administrative dispose d'un **déla**i de quatre mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale, pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, le **retrait** ou la **modification** des **dispositions contraires** aux dispositions légales. En l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois, **aucune contestation ultérieure** de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de **remettre en cause les exonérations** fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Dans cette espèce, les juges du fond refusent d'annuler le redressement au motif que la **société ne justifie pas de l'absence d'observations**.

La Cour de cassation casse l'arrêt, au motif que les juges ne pouvaient pas faire reposer la **charge de la preuve** sur le seul **employeur** alors que la preuve portait sur la formulation ou la non-formulation d'observations par l'autorité publique.

On peut comprendre que dans ces circonstances, il incombe à l'administration sociale d'apporter des éléments montrant que de telles observations ont été effectivement formulées et transmises à l'employeur.

## Contrôle Urssaf

### Méthodes d'investigation

Dès lors que l'organisme de recouvrement met en œuvre des méthodes d'échantillonnage et extrapolation, sans respecter les dispositions légales, le redressement est nul.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 février 2017, n° 16-10.971 D

Confirmation de jurisprudence.

Les méthodes de vérification par **échantillonnage** et **extrapolation** qui peuvent être utilisées lors des contrôles Urssaf sont très encadrées juridiquement (*CSS, art. R. 243-59-2*). Néanmoins, elles donnent encore lieu à des contentieux récurrents.

En l'espèce, l'Urssaf avait eu recours à cette méthode pour contrôler l'application de la réglementation sur les frais professionnels.

L'Urssaf reconnaissait ne pas avoir respecté les dispositions légales, mais tentait de faire valoir qu'il fallait opérer une **distinction selon l'importance des entreprises** contrôlées. En vain. Une telle distinction n'est pas prévue par les textes auxquels doit se soumettre l'Urssaf si elle souhaite recourir à cette méthode de chiffrage.

### Mise en demeure

La mise en demeure ne peut, à peine de nullité, être adressée par l'Urssaf au cotisant avant l'expiration du délai de 30 jours imparti à l'employeur pour répondre à la lettre d'observations notifiée aux termes des opérations de contrôle.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 mai 2017, n° 16-15.861 F-PB

L'Urssaf peut procéder à l'envoi d'une nouvelle mise en demeure, après une première mise en demeure nulle.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 6 juillet 2017, n° 16-19.384 F-PB

Dès lors que les voies et délais de recours sont mentionnés, même en petits caractères, au dos de la mise en demeure, le délai de recours doit être respecté, à peine de forclusion.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 6 juillet 2017, n° 16-22.228 D

Dans ces arrêts, la Cour de cassation se prononce sur l'application des règles destinées à respecter les **droits de la défense à l'issue d'un contrôle**. Des litiges portent régulièrement sur ces questions de forme avec un enjeu important: l'annulation du redressement et de la procédure de recouvrement des cotisations. Les textes ont fait l'objet de plusieurs modifications et adaptations mais les solutions rendues demeurent valables en l'état actuel du droit.

Dans l'arrêt du 4 mai 2017, la Cour de cassation confirme une jurisprudence bien établie et qui résulte de l'application de l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale: l'organisme de recouvrement ne peut engager la **mise en recouvrement** des cotisations faisant l'objet du redressement avant l'expiration du **déla**i de 30 jours dont dispose le cotisant pour répondre à la **lettre d'observations**. Le non-respect de cette formalité et l'envoi de la mise en demeure avant l'expiration du délai de 30 jours entraînent l'annulation du redressement.

Si le cotisant répond à la lettre et formule des observations, la **mise en demeure** ne doit pas être envoyée par l'organisme de recouvrement avant que l'agent de contrôle ait **répondu** aux **observations** du cotisant. C'est sur ce point que l'arrêt du 6 juillet 2017 (n° 16-19.384) apporte des précisions.

Si une mise en demeure est envoyée sans respecter cette formalité, elle est **nulle**, mais l'Urssaf a la possibilité de **régulariser**.

En l'espèce une première mise en demeure avait été envoyée alors que l'Urssaf n'avait pas répondu aux observations du cotisant. Dans ce cas, il ne fait aucun doute que la mise en demeure est entachée d'une irrégularité qui entraîne la nullité du redressement. La commission de recours amiable, saisie sur l'envoi de cette première mise en demeure, l'avait d'ailleurs annulée. Mais l'Urssaf a envoyé une autre mise en demeure. La Cour de cassation admet, avec cet arrêt, que l'Urssaf puisse **régulariser** en notifiant une **nouvelle mise en demeure**, après avoir répondu.

Cette solution limite ainsi les effets de la nullité et permet de reprendre la procédure là où elle a été frappée de nullité. La solution proposée par la Cour de cassation semble relever du pragmatisme: concilier les droits de la défense, face aux prérogatives importantes des Urssaf, tout en évitant les écueils et excès d'un formalisme (trop) rigide. Un équilibre difficile à trouver

Un autre arrêt vient illustrer les limites du formalisme. Dans l'arrêt du 6 juillet 2017 (n° 16-22.228), un cotisant reprochait à une Urssaf d'avoir porté en **petits caractères**

la mention sur les **voies et délai de recours**. Il espérait ainsi rendre inopposable le délai de deux mois qui s'applique pour contester une mise en demeure devant la commission de recours amiable.

En vain. Les juges considèrent que cette mention, écrite en petits caractères, était **parfaitement lisible**. La société était donc informée de la nécessité de saisir la commission de recours amiable, préalablement. La société avait saisi directement le TASS alors qu'elle devait saisir la commission de recours amiable. Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont donc considéré son recours comme irrecevable.

### Non-paiement de cotisations

La mise en demeure adressée par l'Urssaf en vue du recouvrement de cotisations dont le cotisant a omis le versement à échéance ne constitue pas une vérification de déclaration qui imposerait le respect de la procédure applicable en cas de redressement.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 mai 2017, n° 16-15.762 F-PB

Dans cette affaire, l'enjeu était d'obtenir l'annulation de la mise en demeure et donc du versement demandé par l'Urssaf au motif que l'organisme n'avait **pas respecté des règles de procédure**. Celles-ci concernent les situations où l'organisme procède à une **vérification** conduisant à un redressement (CSS, art. R 243-43-3 et R. 243-43-4).

Mais dans le cas d'espèce, c'est à bon droit que les juges du fond ont écarté l'application de ces règles. L'Urssaf demandait le **paiement de cotisations** que l'employeur avait omis de régler, considérant qu'une partie des cotisations dues était compensée par d'autres cotisations payées à tort. En réalité, il ne s'agissait **pas** à proprement parler d'une **vérification** faite par l'Urssaf. Le cotisant aurait dû clairement demander le remboursement des cotisations (en justifiant des raisons de sa demande). Il semble qu'il ait préféré opérer directement la com-

pensation lui-même. Mais dans ce cas, l'Urssaf est en droit de demander le paiement au débiteur, la dette de l'Urssaf à son égard n'étant pas établie.

## Contentieux général

### Représentation du cotisant devant le Tass : la liste figurant à l'article R. 142-20 du Code de la sécurité sociale est limitative

Devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, les parties peuvent comparaître personnellement ou se faire représenter par les personnes limitativement énumérées à l'article R. 142-20 du Code de la sécurité sociale. N'entre dans aucune de ces catégories une association, même munie d'un pouvoir signé par le cotisant

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 février 2017, n° 16-10.230 F-DI

Devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, les parties peuvent comparaître personnellement ou se faire représenter par :

- leur **conjoint** ou un **ascendant** ou descendant en ligne directe ;
- un **avocat** ;
- suivant le cas, un travailleur **salarié** ou un **employeur** ou un **travailleur indépendant** exerçant la même profession ou un représentant qualifié des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs ;
- un administrateur ou un employé de l'organisme partie à l'instance ou un employé d'un autre **organisme de sécurité sociale** ;
- un délégué des associations de mutilés et invalides du travail les plus représentatives.

Cette liste ne prévoit **pas** une représentation par le biais d'une **association de défense des droits du citoyen**, quand bien même le représentant serait muni d'un pouvoir. En conséquence, l'opposition à contrainte formulée par cette personne est irrecevable.

## // Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

- |      |  |
|------|--|
| ▷ F  | Formation à trois, dite <b>formation restreinte</b>                                    |
| ▷ FS | Formation de <b>section</b> composée d'au moins cinq conseillers                       |
| ▷ FP | Formation <b>plénière</b> de chambre   |
| ▷ D  | Arrêt <b>diffusé</b> aux abonnés, banques de données juridiques, revues                |
| ▷ P  | Arrêt <b>publié</b> au bulletin mensuel de la Cour de cassation                        |
| ▷ B  | Arrêt <b>publié</b> au bulletin d'information <b>bimensuel</b> de la Cour de cassation |
| ▷ R  | Arrêt commenté au <b>rapport annuel</b> de la Cour de cassation                        |
| ▷ I  | Arrêt mis en ligne sur le site <b>internet</b> de la Cour de cassation                 |