

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

L'année 2022 a eu son lot d'arrêts marquants avec, notamment, la question du traitement social du financement patronal afférent à un contrat d'assurance destiné à couvrir l'indemnisation des arrêts maladie, ou encore l'admission du recours en excès de pouvoir à l'encontre des commentaires publiés au BOSS. Le point sur les principales décisions à retenir.

*Dossier réalisé par
Quentin Frisoni,
Lola Pascaud, avocats
associés, Maxime Loizel,
Mathilde Plagniol, avocats,
Lauréna Jorry, Alexis
De Clavière, Greg Balcerzak,
Ines Lognonné, juristes,
cabinet Factorhy Avocats*

À CLASSER SOUS

SÉCURITÉ SOCIALE

CONTENTIEUX

01 / 23

// Ce qu'il faut retenir

En matière de contributions patronales finançant l'indemnisation des arrêts de travail des salariés dans le cadre d'un contrat d'assurance, il y a lieu de distinguer les contributions de l'employeur finançant l'indemnisation résultant de son obligation personnelle légale de maintien du salaire, exonérées de CSG et de CRDS, et celles finançant les prestations complémentaires de prévoyance, soumises à la CSG et à la CRDS.

Cass. 2^e civ., 12 mai 2022, n°20-14.607 F-B

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est subordonné à la possibilité pour l'employeur de justifier que le salarié en cause expose effectivement les frais professionnels au titre desquels la déduction forfaitaire est appliquée.

CE, 14 mars 2022, n°453073

Pour bénéficier d'une déduction sur les indemnités forfaitaires de grand déplacement, l'employeur doit justifier que ces indemnités sont destinées à compenser des dépenses supplémentaires de repas et de logement, la présomption d'utilisation conforme dans les limites fixées réglementairement ne pouvant jouer qu'une fois cette preuve apportée.

Cass. 2^e civ., 13 oct. 2022, n°21-14.031 F-D

Pour le calcul des cotisations sociales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, à moins que l'employeur ne rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice.

Cass. 2^e civ., 17 févr. 2022, n°20-19.516 D

Cass. 2^e civ., 13 oct. 2022, n°21-10.175 D

Le cotisant qui n'a pas contesté la mise en demeure devant la commission de recours amiable peut, dans le cadre de l'opposition à la contrainte décernée sur le fondement de celle-ci, contester la régularité de la procédure et le bien-fondé des causes de la contrainte.

Cass. 2^e civ., 22 sept. 2022, n°21-10.105 et n°21-11.862 FS-B



Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur
www.liaisons-sociales.fr

Arrêt de travail : régime social des contributions patronales versées au titre du maintien de salaire

La solution

Selon les articles L. 136-2, II, 4° et 14.1 de l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996, dans leur rédaction applicable au litige, sont incluses dans l'assiette de la contribution sur les revenus d'activité et de remplacement perçue au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, à l'exception de celles visées au cinquième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et de celles destinées au financement des régimes de retraite visés au I de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale. Viole ces textes, la cour d'appel qui décide que les primes versées par l'employeur pour la mise en œuvre des articles 84 et 85.1 de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 ne peuvent pas être considérées comme finançant une opération de prévoyance complémentaire, sans distinguer les contributions de l'employeur finançant l'indemnisation des arrêts de travail de ses salariés résultant de son obligation personnelle légale de maintien du salaire, prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du Code du travail, exonérées de CSG et de CRDS, et celles finançant les prestations complémentaires de prévoyance, soumises à la CSG et à la CRDS.

Cass. 2^e civ., 12 mai 2022, n°20-14.607 F-B

Le commentaire

Cet arrêt du 12 mai 2022 permet à la Cour de cassation de confirmer sa jurisprudence constante rendue à propos du **traitement social du financement patronal** afférent à un contrat d'assurance couvrant à la fois l'obligation de maintien de salaire en cas d'**incapacité de travail** et les garanties de prévoyance complémentaire. Elle invite ainsi à opérer une **distinction** entre la part de la contribution de l'employeur servant à financer l'indemnisation des arrêts de travail de ses salariés résultant de son **obligation personnelle légale de maintien du salaire** (exonérées de CSG/CRDS), et la part de la contribution finançant les **prestations complémentaires** de prévoyance (soumise à la CSG/CRDS).

LES DONNÉES DU LITIGE

Une société avait souscrit deux **contrats d'assurance collective** afin notamment de garantir à ses salariés en situation d'incapacité de travail le versement d'**indemnités journalières complémentaires** non seulement pendant la période durant laquelle l'employeur est tenu de maintenir lui-même le salaire, mais également **au-delà** de cette période. La société avait **exclu** de l'assiette de la CSG/CRDS et du forfait social l'**intégralité** du **financement patronal** afférent.

À l'issue d'un contrôle Urssaf, l'entreprise a été redressée au motif que l'inspecteur était dans l'**impossibilité** de distinguer la **part de la contribution** destinée à couvrir la période correspondant à l'**obligation légale** de maintien de salaire, **exonérée** de CSG/CRDS et de forfait social, et celle destinée à financer une « **garantie supplémentaire** » allant au-delà de cette période, **assujettie** à CSG/CRDS et forfait social.

LE MAINTIEN DE SALAIRE (DIT « MENSUALISATION »)

Aux termes de l'article **L. 1226-1** du Code du travail, « tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visites s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du Code de la sécurité sociale », sous réserve de plusieurs conditions. Ce maintien de salaire **oblige** l'employeur à **compléter** le **versement** des **indemnités journalières** de sécurité sociale afin de maintenir tout ou partie du salaire, en fonction de l'ancienneté du salarié, sur une durée limitée. Une convention collective de branche plus favorable que le régime légal ou encore une norme collective d'entreprise peut également prévoir un tel maintien.

À ce titre, l'employeur peut, **s'il le souhaite**, décider d'externaliser son obligation en souscrivant un **contrat d'assurance** ayant pour objet de le garantir du risque d'avoir à financer le maintien de salaire. C'est d'ailleurs le choix qu'avait opéré l'employeur en l'espèce.

Dans deux arrêts rendus le 23 novembre 2006 (*Cass. 2^e civ., 23 nov. 2006, n°05-11.364 PBRI*), confirmés en 2007 (*Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n°05-20.487 D*), la Cour de cassation a considéré que la prime acquittée par l'employeur dans le cadre d'une assurance souscrite pour garantir le risque d'avoir à financer un maintien de salaire en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc **pas** une **contribution au financement** d'un **régime de prévoyance instituant** des **garanties complémentaires**