

RÉMUNÉRATION Notion – Assujettissement à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale – Sommes versées aux travailleurs à l'occasion du travail – Contravention au code de la route commise par un salarié – Prise en charge par l'employeur.

COUR DE CASSATION (2^{ème} Ch. Civ.) 9 mars 2017
Urssaf du Centre contre S'Pass diffusion II (p. n° 15-27.538)

Vu l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
Attendu, selon ce texte, que, pour le calcul des cotisations de 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 ; que constitue un avantage, au sens de cette disposition, la prise en charge, par l'employeur, des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'à la suite d'un contrôle portant sur les années 2010 et 2011, l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (l'URSSAF) du Centre a notifié à la société S'Pass diffusion II (la société) un redressement résultant notamment de la réintégration, dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, du montant des amendes réprimant des contraventions au code de la route commises par des salariés de l'entreprise ; que la société a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ;

Attendu que pour accueillir ce recours, l'arrêt énonce qu'en application des dispositions des articles L. 121-1, L. 121-2 et L. 121-3 du code de la route, 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 ; que la prise en charge par l'employeur des amendes infligées au titre desdites contraventions commises par ses salariés au moyen d'un véhicule de la société ou d'un véhicule loué correspond à la seule application des dispositions du code de la route et ne peut 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 ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans.

(Mme Flise, prés. – M. Poirotte, rapp. – Mme Lapasset, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Dans le cadre d'un régime de Sécurité sociale d'inspiration bismarckienne, et donc assurantielle, le financement de la Sécurité sociale repose principalement sur le prélèvement de cotisations de Sécurité sociale assises sur les rémunérations. La notion de rémunération englobe de nombreux avantages, visés par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce texte affirme que « toutes les sommes dues ou versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion

du travail » sont considérées comme rémunérations. Si le périmètre des rémunérations constituant l'assiette des cotisations tend à être précisé par le texte et la jurisprudence, il n'en demeure pas moins parfois délicat à tracer. L'enjeu est important, puisque l'absence de soumission d'un avantage aux cotisations sociales entraîne un redressement par l'union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (l'Urssaf). Le présent arrêt en témoigne.

À la suite d'un contrôle portant sur les années 2010 et 2011, l'Urssaf notifie à une entreprise un redressement résultant, notamment, de la réintégration, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, du montant des amendes réprimant des contraventions au Code de la route commises par des salariés de l'entreprise. La société saisit alors la juridiction de Sécurité sociale.

La Cour d'appel de Bourges, dans un arrêt rendu le 25 septembre 2015, accueille ce recours. La Cour énonce qu'en application des dispositions des articles L. 121-1, L. 121-2 et L. 121-3 du Code de la route, 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. Elle en déduit que la prise en charge par l'employeur des amendes infligées au titre desdites contraventions commises par ses salariés au moyen d'un véhicule de la société ou d'un véhicule loué correspond à la seule application des dispositions du Code de la route et ne peut 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.

Dans un arrêt du 9 mars 2017, la Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel, au visa de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Elle rappelle que « pour le calcul des cotisations de 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 ».

À la question de savoir si la prise en charge par l'employeur des amendes réprimant une contravention au Code de la route commise par un salarié de l'entreprise constitue un avantage au sens de cette disposition, la réponse est affirmative.

Les avantages soumis à cotisations sont divers et donnent lieu à un contentieux abondant relatif à la qualification des sommes versées. Il peut s'agir d'avantages en espèces, revêtant la forme du versement d'une somme d'argent : le salaire de base et les sommes perçues en contrepartie du travail telles que les majorations de salaire, les primes, la compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail. Les indemnités perçues au cours d'une période d'inactivité sont également soumises à cotisations, tandis que les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail y sont soumises selon leur nature et leur montant. Les avantages en nature, constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou service, permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. Ils sont dès lors soumis à cotisations. À l'inverse, certains éléments ne sont pas soumis à cotisations sociales, à l'instar des frais professionnels, des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, sous réserve de certaines conditions ou des contributions patronales destinées au financement des régimes de retraite et prévoyance complémentaire.

Pour la première fois, la Cour de cassation statue sur le sort des amendes payées par l'employeur (1.), même si cette solution peut déjà être relativisée au regard des changements législatifs récents (2.).

1. Une solution inédite

Pour la première fois, la Cour de cassation statue sur le sort des amendes réprimant une contravention au Code de la route commise par un salarié de l'entreprise.

Les juges du fond, pour exclure les sommes de l'assiette des cotisations, avaient fait une stricte application du Code de la route. En effet, par principe, le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule (1). Toutefois, par exceptions, le titulaire d'une carte grise est responsable ou redevable pécuniairement de certaines infractions. Par application des dispositions du Code de la route applicables à l'époque des faits, il en allait ainsi pour les infractions à la régle-

mentation sur le stationnement des véhicules, l'acquittement 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 (2). Dès lors, l'employeur, titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule, est responsable du paiement des amendes lorsque les infractions sont commises par un salarié dans le cadre de l'exécution de son travail, avec un véhicule de l'entreprise, à moins de faire valoir une cause d'irresponsabilité (3). Il s'agit d'une redevabilité pécuniaire, et non d'une responsabilité pénale. La Cour d'appel considérait ainsi que l'employeur, en prenant en charge le montant des contraventions, avait simplement répondu à ses obligations légales. Dans ces conditions, la prise en charge financière des amendes ne pouvait être assimilée à un avantage en nature donnant lieu à cotisations sociales.

La solution rendue par la Cour de cassation, censurant les juges du fond, est conforme aux préconisations des organismes de recouvrement. Rappelons à ce titre qu'une distinction est opérée par l'Urssaf (4). D'une part, les infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (défaut de contrôle technique, par exemple) relèvent du titulaire de la carte grise. En ce cas, le remboursement au salarié s'analyse comme des frais d'entreprise. D'autre part, dans 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. Dès lors, une contravention sanctionnant l'auteur d'une violation des règles du Code de la route ne peut être considérée comme une dépense à caractère professionnel. En ce cas, la prise en charge par l'employeur des amendes infligées à ses salariés est présentée comme un avantage qu'il convient de soumettre à cotisations.

En considérant les amendes comme des avantages en nature, la Cour de cassation soumet l'employeur à un risque de redressement, étant rappelé que les cotisations et contributions sociales se prescrivent par trois ans à compter de l'expiration de l'année civile au titre de laquelle elles sont dues (5).

2. Une solution relative

Une évolution notable concernant les infractions routières commises par des salariés doit être relevée,

(1) Art. L. 121-1 du Code de la route.

(2) Art. L. 121-2 et L. 121-3 du Code de la route.

(3) Art. L. 121-3, al. 3 du Code de la route : le responsable légal est pécuniairement responsable « à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol ou de tout autre événement de force majeure ou qu'il n'apporte tous éléments permettant d'établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction ».

(4) <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-dentreprise/prise-en-charge-des-contravention.html> page consultée le 24 avril 2017.

(5) Art. L. 244-3 du Code de la Sécurité sociale.

en ce qu'elle est de nature à influencer sur la portée du présent arrêt. Depuis le 1^{er} janvier 2017 (6), il appartient à l'employeur de transmettre aux services de police ou de gendarmerie l'avis de contravention, les nom et adresse du salarié qui conduisait le véhicule au moment de l'infraction. Selon l'article L. 121-6 du Code de la route, « lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 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, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq 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 ». La liste des infractions visées est fixée par décret (7). Seules sont toutefois concernées certaines infractions relevées au moyen d'un appareil de contrôle automatique.

Les conséquences de ce texte ne sont pas anodines (8). De nature à troubler la paix sociale dans l'entreprise en plaçant l'employeur dans une situation de dénonciateur, le salarié devra supporter le règlement de l'amende, voire subir une perte de points qui pourrait s'avérer préjudiciable pour le maintien de son emploi. Au-delà, l'employeur risque une double peine. En effet, le fait de contrevenir à l'article L. 121-6 du Code de la route est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. De plus, il ressort de l'arrêt rendu le 9 mars 2017 par la Cour de cassation que la prise en charge du règlement de l'amende par l'employeur l'expose désormais à un risque de redressement de la part de l'Urssaf.

Ces sanctions décourageront sans doute toute prise en charge par l'employeur des amendes routières. La solution rendue par la Cour aura ainsi moins l'occasion de trouver à s'appliquer, ce qui en relativise sérieusement la portée.

Céline Leborgne-Ingelaere,

Maître de Conférences HDR en droit privé,
Membre du CRDP-LEREDS, Université de Lille.

(6) Art. L. 121-6 du Code de la route, issu de la loi n°2016-1547, 18 novembre 2016, art. 34-I-3° et 34-IV-A, en vigueur au 1^{er} janv. 2017.

(7) Art. R. 121-6 et R. 130-11 du Code de la route, introduits par le décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016.

(8) C. Mathieu et F. Terryn, « La non-dénonciation d'infractions routières », RDT 2017, p. 188.



Dalloz Nouvelle
Bibliothèque de Thèses
Vol. 166
610 pages – 2017
ISBN : 978-2-247-16889-7
75 euros

L'ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL

Etude sur la diffusion d'un modèle

Ylias Ferkane

M. Ferkane propose de saisir l'accord collectif de travail et la négociation qui le précède en tant que modèle susceptible, à ce titre et sous certaines conditions, de se diffuser dans de nombreuses branches du droit.

En termes de méthode, pareille démarche exigeait de relever dans le droit positif les principales et néanmoins nombreuses occurrences du phénomène : conventions médicales, accords d'assurance chômage, accords collectifs dans la fonction publique, accords dans les droits de la consommation, du bail ou de la propriété intellectuelle, pour procéder à une ample étude de droit comparé interne mobilisant outre le droit des négociations et accords collectifs de travail, les différentes branches du droit concernées [...].

L'action du modèle de l'accord collectif de travail ne tend ni à l'unification des règles applicables aux divers types d'accords, ni même, sauf exception, à la constitution d'un droit commun. Selon l'auteur, elle emprunte bien mieux les voies de l'harmonisation, tracées à partir de deux grandes constantes : l'accord collectif est une norme collective produite par des acteurs devant répondre de leur légitimité. On mesure à cette occasion le caractère très opérationnel des typologies mises en place dès l'orée de la recherche [...].

Mis à l'épreuve de sa diffusion, le modèle de l'accord collectif de travail souffre de dilution voire de dénaturation. Bien plus, son instrumentalisation par des acteurs privés ou publics en altère jusqu'à la substance. Facteur aggravant, le modèle est en butte à la concurrence d'autres modèles - droit mou, droit imposé - avec, à la clef, le brouillage des notions fondamentales de négociation, distincte de la délibération ou de la concertation et d'accord normatif. En quelque sorte victime de son succès, le modèle se trouve sérieusement déstabilisé. La porte est ouverte à de nouvelles évolutions que l'auteur, avec la fermeté et la douceur qui caractérisent son expression, ne récuse pas par principe mais dont il ne minimise pas les écueils (extrait de la préface de Marie-Armelle Souriac).