

# Jurisprudence Arrêt commenté

## Pour qu'un secours soit exonéré de cotisations sociales, le CSE doit s'assurer qu'il relève d'une situation individuelle



Maître Emilie Durvin  
Avocate Associée  
Cabinet Lepany & Associés

**Face à la crise sanitaire liée au covid-19, bon nombre de salariés, compte tenu de la mise en place de l'activité partielle, n'ont pas bénéficié d'un maintien total de rémunération et se trouvent donc en difficultés financières. Dans ces conditions, le CSE peut être amené à envisager de les aider financièrement. Pour autant, le CSE doit être vigilant sous peine de redressement par l'Urssaf.**

*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 12 mars 2020, n° 19-13.341 P+B+I*

Si l'arrêt en question ne concerne pas un CSE, la solution n'est pas sans intérêt pour les élus dans la gestion et l'organisation des secours au bénéfice des salariés.

En l'espèce, à la suite d'un contrôle, l'Urssaf de la Gironde a notifié au service départemental d'incendie et de secours de la Gironde (SDIS) une lettre d'observations suivie d'une mise en demeure comportant plusieurs chefs de redressement, dont l'un relatif à des prêts accordés aux salariés à taux préférentiels.

Contestant la position de l'Urssaf, le SDIS a saisi les juridictions de sécurité sociale pour demander l'annulation du redressement, lequel, par un jugement en date du 21 mai 2015, a considéré que les prêts octroyés à taux préférentiel avaient la nature de secours et qu'ils devaient donc être exclus de l'assiette de cotisations. (*Tass Gironde, 21 mai 2015, n°20120695*).

L'Urssaf a interjeté appel de cette décision. Saisie, la Cour d'appel de Bordeaux, a validé

l'observation pour l'avenir concernant les prêts accordés aux salariés à taux préférentiels, considérant que dès lors que c'est l'employeur qui a octroyé ces prêts dont le caractère préférentiel n'est pas discuté, pas plus que la légalité du principe, la nature de secours du prêt accordé n'est pas de nature à entraîner l'exclusion de l'économie faite par le salarié de l'assiette des cotisations, comme il a été précisé dans le cadre du financement des actions sociales, l'employeur ne pouvant être assimilé au comité d'entreprise (*CA Bordeaux, 10 janv. 2019, n° 15/03962*).

Après avoir rappelé que « l'exonération des sommes versées à titre de secours procède de la seule caractérisation de la situation individuelle à laquelle leur attribution répond », la Cour de cassation, casse et annule l'arrêt rendu le 10 janvier 2019, en ce qu'il a validé l'observation pour l'avenir concernant les prêts accordés aux salariés à taux préférentiels (*Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 12 mars 2020, n° 19-13.341 P+B+I*).

**Cet arrêt est l'occasion de faire le point sur les conditions d'octroi de secours par le CSE.**

## La caractérisation du secours permet son exonération de charges sociales

Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE peut allouer aux salariés des prestations en espèces en accordant un prêt à taux zéro ou réduit ou en versant une somme d'argent aux salariés bénéficiaires dans un but précis : aide financière aux salariés qui emploient des personnes à leur service, participation au financement de la cantine des enfants, prime de logement, etc.

En la matière, le Code du travail fait obligation au CSE, qui verse l'aide financière, d'établir aux fins de contrôle, au titre de chaque année civile, un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés de l'entreprise (C. trav., art. D. 7233-9).

La difficulté porte sur les conditions dans lesquelles les secours sont exonérés de cotisations sociales.

En effet, en application de l'article L. 242-1 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale, toute somme ou avantage en nature versé à un salarié est soumis à cotisations sauf si son exonération est expressément prévue.

C'est ainsi que selon la Cour de cassation, tous les avantages attribués aux salariés ou à leur famille par le CSE, sont considérés *a priori* comme le paiement d'un complément de rémunération et pris en compte dans l'assiette des cotisations, à l'exception des secours (Cass. ass. plén., 28 janv. 1972, n° 70-13.261, Bull. civ. ass. plén., p. 1).

## Le secours doit être exceptionnel, individuel, non fixé en fonction de critères et d'un montant modeste

Ainsi, le CSE devra être en mesure de prouver que l'aide attribuée aux salariés a la nature d'un secours non soumis à cotisations sociales.

Pour cela, plusieurs critères doivent être remplis : le secours doit être exceptionnel, individuel, non fixé en fonction de critères et d'un montant modeste.

Selon l'Acoss, il s'agit de l'attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Le secours doit résulter d'un examen individuel de la situation du salarié, il ne peut en aucun cas être versé de façon systématique.

L'Administration fiscale a donné des précisions sur cette notion. Selon cette dernière :

- le secours doit être exceptionnel. Toute allocation à périodicité fixe, ou versée à l'ensemble du personnel, voire à une catégorie de travailleurs, ne saurait être considérée comme un secours ; à titre d'exemple, le ministère considère comme imposable une somme forfaitaire baptisée « secours d'hiver », qui était versée à tout salarié ayant un salaire inférieur à un seuil fixé par le comité (*Rép. min., JOAN Q. 19 déc. 1956, n° 3744*) ;
- le secours doit être lié à une situation de gêne personnelle de l'allocataire ; cela implique que le secours soit individuel et que son montant n'en soit pas fixé par avance ;
- le secours doit être indépendant de l'ancienneté, de la position hiérarchique, ou de l'assiduité du salarié (*CE, 14 juin 1965, n° 65.212, Rec. CE 1965, p. 366*) ;
- enfin, le secours doit être modeste : s'il est renouvelé, il ne doit l'être qu'en fonction des besoins du salarié ; ainsi, le maintien du salaire à la veuve pendant quelques mois après le décès du salarié n'est-il pas considéré, sauf cas exceptionnels, comme un secours.

## Il n'existe en revanche aucune définition jurisprudentielle précise de la notion de secours.

La Haute juridiction a jugé que les allocations versées pour les enfants handicapés des salariés, attribuées en fonction de situations individuelles, exceptionnelles, et particulièrement dignes d'intérêt entraient dans la catégorie des secours exclus de l'assiette des cotisations, ce qui suppose une analyse au cas par cas et non une attribution systématique (*Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 94-17.315*).

La Cour de cassation a jugé en revanche que :

- des aides au départ en vacances attribuées en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies au profit des enfants des salariés de l'entreprise devaient être assujetties à cotisations (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 1994, n° 93-10.899*), fussent-elles versées par l'intermédiaire d'une société mutualiste (*Cass. soc., 9 février 2006, n° 04-30.549*) ;
- les bons d'achat délivrés à tous les salariés en fonction de leurs charges de famille et dont l'utilisation pour un achat déterminé ne peut être contrôlée ne présentent pas le caractère de secours liés à une situation individuelle particulièrement digne d'intérêt (*Cass. soc., 27 juin 1996, n° 94-15.292*) ;
- ne constituent pas des secours les avantages alloués en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies : en l'espèce, des allocations systématiquement versées au conjoint du salarié décédé à l'occasion de ce décès ce qui excluait qu'elles puissent être assimilées à des secours attribués en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt (*Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 16 sept. 2010, n° 09-10.346*).

Pour être qualifiées de secours, les aides doivent donc être attribuées de manière non systématique **ce qui supposera une appréciation individualisée de la situation du salarié.**

## Sur les mesures et la procédure à mettre en place de nature à prévenir un redressement Urssaf

Si le CSE souhaite utiliser son budget destiné aux activités sociales et culturelles pour aider les salariés qui se trouveraient dans des situations particulièrement précaires en leur octroyant des secours ou des prêts gratuits à taux zéro ou réduit, **il apparaît indispensable que la décision d'attribuer un secours soit prise par des personnes habilitées par le règlement intérieur ou une délibération du CSE.**

En pratique, il est assez souvent mis en place des commissions internes au CSE pour gérer les secours.

Le CSE devra impérativement encadrer les secours et définir des règles les plus précises possibles, notamment, en :

- définissant un plafond maximal pour chaque don en gardant à l'esprit qu'il s'agit d'une aide très ponctuelle ;
- définissant une enveloppe globale pour l'année ;
- formalisant l'accord par une attestation précisant en quoi la situation individuelle de l'intéressé est particulièrement digne d'intérêt :
  - la maladie ;
  - la garde d'un enfant gravement handicapé ;
  - une grande difficulté financière due à une catastrophe naturelle ayant endommagé le logement ;
  - des difficultés financières suite à une coupure d'eau ou d'électricité ;
  - une menace d'expulsion suite à des impayés de loyers ;

- une menace d'interdiction bancaire.
- intégrant les modalités, soit dans le règlement intérieur, soit dans un document distinct qui a été approuvé en réunion de CSE, et s'il s'agit d'un prêt, établissant une convention de prêt indiquant :
  - l'identité du salarié ;
  - la somme prêtée ;
  - la date et la durée du prêt ;
  - le motif du prêt ;
  - les modalités et délais de remboursement ;
  - les recours et actions possibles en cas de non-remboursement de la somme ;
  - toutes autres informations nécessaires.

**Le CSE devra bien entendu conserver l'ensemble des documents concernant chaque secours de nature à les produire en cas de contrôle Urssaf.**

En effet, lors d'un contrôle Urssaf, le CSE est tenu de mettre à la disposition de l'entreprise les documents comptables nécessaires à l'accomplissement de celui-ci.

Il s'agira d'autant de pièces de nature à prévenir un redressement.

À l'issue du contrôle, le CSE devra avoir accès aux observations du contrôleur et participer à la rédaction de la réponse en fournissant toutes les justifications utiles.

La responsabilité des déclarations et du versement des cotisations sociales à l'Urssaf incombe, quant à elle, à l'employeur, de sorte qu'en cas de redressement imputable au CSE, l'employeur est, vis-à-vis de l'Urssaf, seul responsable du versement des cotisations (*Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-18.667*). L'employeur sera cependant fondé à obtenir le remboursement auprès du CSE.

**Remarque :** afin de prévenir toute requalification, un dossier complet motivant la décision du CSE devra être établi et mis à disposition du contrôleur.