

Texte intégral
9^e Ch Sécurité Sociale

ARRET N°374

R.G : 14/07142

URSSAF DE BRETAGNE

C/

INSTITUT BRETON D'EDUCATION PERMANENTE

Confirme la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties
au recours

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 09 SEPTEMBRE 2015

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Gérard SCHAMBER, Président,

M. Pascal PEDRON, Conseiller,

M^{me} Laurence LE QUELLEC, Conseiller,

GREFFIER :

M^{me} Z A, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 09 Juin 2015

devant M. Pascal PEDRON, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 09 Septembre 2015 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats,

DÉCISION DÉFÉRÉE A LA COUR:

Date de la décision attaquée : 11 Juillet 2014

Décision attaquée : Jugement

Juridiction : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de RENNES

APPELANTE :

l'URSSAF de BRETAGNE,

venant aux droits de l'URSSAF d'Ille et Vilaine

XXX

XXX

XXX

représentée par M^{me} X, en vertu d'un pouvoir spécial

INTIMÉ :

l'INSTITUT BRETON D'EDUCATION PERMANENTE (IBEP)

XXX

XXX

représenté par M^e Youna KERMORGANT- ALMANGE, avocat au barreau de RENNES

FAITS ET PROCEDURE

Début 2011, l'Association « Institut Breton d'Education Permanente » (l'IBEP) faisait l'objet au regard de ses 07 établissements répartis sur la région Bretagne d'une vérification de comptabilité opérée par l'URSSAF d'Ille-et-Vilaine au titre de la période du 01er janvier 2008 au 31 décembre 2010.

A l'issue des opérations de contrôle, l'inspecteur du recouvrement adressait à l'IBEP, en date du 15 avril 2011, une lettre d'observations lui notifiant quatorze chefs de redressement et observations pour l'avenir pour une somme totale redressée initialement envisagée de 42.573 € en cotisations.

Par lettre du 16 mai 2011, l'IBEP contestait les chefs de redressement n° 6 et 7 de la lettre d'observations.

Par lettre du 24 mai 2011, l'inspecteur maintenait l'ensemble des redressements envisagés.

Les 16, 22, 23 et 28 septembre 2011, l'URSSAF notifiait à l'IBEP plusieurs mises en demeure pour un montant global de 42.516 € en cotisations, outre 5.240 € de majorations de retard.

Après avoir saisi en vain la commission de recours amiable de sa contestation, l'IBEP portait le litige le 17 août 2012 devant le tribunal des affaires de sécurité sociale d'Ille-et-Vilaine.

Par jugement du 11 juillet 2014, le tribunal a infirmé la décision de la commission de recours amiable et annulé les chefs de redressement n° 6 et 7 de la lettre d'observations adressée à l'Association IBEP le 15 avril 2011, aux motifs que :

— s'il est exact que les montants notifiés dans la lettre d'observation et ceux portés dans les mises en demeure divergent quelque peu, la somme globalement réclamée à l'IBEP à l'issue de la procédure de redressement s'élevant à 42.516 € en cotisations, contre 42.573 € tels qu'initialement envisagés dans la lettre d'observations, le requérant ne saurait sérieusement soutenir, du fait de cet écart pour le moins minime qui s'explique vraisemblablement par l'ajustement des taux de cotisations voire par la pratique des « arrondis », qu'il n'a pas pu avoir une connaissance suffisante de la nature, de la cause et de l'étendue de ses obligations au sens de celles qui conditionnent la régularité du

redressement, alors qu'au surplus l'écart lui est favorable puisque la somme finalement réclamée est inférieure à celle initialement redressée.

— au cours de la période contrôlée, le comité d'entreprise de l'IBEP a servi aux salariés de l'Association non seulement des « chèques culture » (redressement n° 6) remis aux mois de mai-juin de chaque année, mais également des « chèques CADHOC » (redressement n° 7) offerts à l'occasion des fêtes de fin d'année;

— si l'URSSAF fait valoir que ces chèques auraient été distribués selon des critères discriminatoires, prohibés comme tels par l'article L 1132-1 du code du travail et s' il est constant qu'un cadeau assimilable à une prime de « présentéisme » – même à le supposer légal – ne saurait bénéficier de la franchise de cotisations prévue, laquelle n'a d'autre vocation que d'encourager l'accès des salariés aux activités culturelles et sociales, il apparaît en l'espèce que l'IBEP produit une note aux salariés de décembre 2010, dont il résulte que le montant des chèques culture et CADHOC varie, non seulement en fonction du salaire (critère qui n'est pas remis en cause par l'URSSAF), mais aussi en fonction de « l'ancienneté entre le 01^{er} juillet 2010 et le 31 décembre 2010 ». « Si ce document envisage certes des avantages différents selon que le salarié justifie d'une « présence d'au moins 3 mois » ou d'une « présence d'au moins 6 mois » au cours de la période considérée, pour autant cette « présence » doit s'entendre non pas d'une présence effective – par opposition aux absences liées aux congés par exemple -, mais bien d'une « ancienneté » au sein de l'entreprise, étant en effet rappelé que l'IBEP recourt fréquemment, a priori dans des conditions conformes au droit du travail ainsi qu'à la convention collective qui lui est applicable, aux « CDD d'usage » de courte durée qui, de fait, ne permettent pas aux salariés embauchés pendant moins de trois mois au cours de la période considérée, de bénéficier des chèques culture et CADHOC distribués par le comité d'entreprise. »

Par ailleurs, l'IBEP établit par des attestations de salariés qui, bien qu'ayant été absents de l'entreprise pour cause de congé de maladie ou de maternité, ont néanmoins pu bénéficier de ces avantages, que ce n'est pas l'assiduité au travail que le comité d'entreprise entend ainsi récompenser, réservant seulement son action sociale et culturelle aux salariés qui justifient d'une ancienneté suffisante au sein de l'entreprise, de telle sorte qu'il n'y a là nulle discrimination prohibée, le critère de l'ancienneté étant d'ailleurs largement reconnu et consacré par le droit social.

L'URSSAF de Bretagne, venant aux droits de l'URSSAF d'Ille et Vilaine, à laquelle le jugement a été notifié le 06 août 2014, en a interjeté appel le 28 août 2014.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par ses conclusions, auxquelles s'est référé et qu'a développées son représentant lors des débats, l'URSSAF de Bretagne, demande à la cour, par voie d'infirmerie du jugement déféré de confirmer le redressement opéré et de rejeter l'ensemble des demandes de l'IBEP, faisant valoir en substance que :

— l'existence d'un écart minime entre la mise en demeure et la lettre d'observations n'est pas de nature à remettre en cause le redressement notifié.

— l'attribution des bons d'achats et des chèques culture reste subordonnée au respect du principe de non discrimination pour conserver le caractère de prestations relevant des activités sociales et culturelles ; le principe de non discrimination suppose que leur attribution bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par l'évènement auquel il est rattaché, et à défaut du respect des conditions prévues et notamment des limites, la tolérance ministérielle est d'application stricte, et les avantages alloués doivent être réintégrés dans l'assiette des cotisations.

— le respect de ces conditions n'interdit pas de conditionner l'attribution d'un avantage au respect d'un ou plusieurs critères combinés tels que le quotient familial, la situation familiale, le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants, les revenus des salariés et/ou l'ancienneté, mais la mise en 'uvre de ces critères complémentaires ne doit pas conduire à une attribution injuste et discriminatoire des avantages.

— l'interdiction des discriminations directes ou indirectes au sens de l'article L1132-1 du code du travail est de fait opposable au Comité d'Entreprise qui ne peut subordonner l'accès aux activités sociales et culturelles sur des critères prohibés, tel par exemple que l'état de santé du salarié.

— en l'espèce, le Comité d'Entreprise alloue au personnel de l'association des chèques culture aux mois de mai et juin de chaque année ainsi que des chèques cadeaux KADEOS pour Y en subordonnant l'attribution des bons d'achats à des conditions complémentaires aux dispositions légales précitées : la première condition est que le salarié doit avoir une ancienneté de 3 mois, à compter de la date d'embauche, au sein de l'entreprise, et la seconde est que le montant du bon d'achat diffère selon la tranche de revenus du salarié et selon sa durée de présence au cours d'une période de référence,

l'ancienneté, telle qu'appliquée au sein de l'association, étant déterminée selon la durée de présence entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de l'année concernée, le salarié bénéficiant du montant maximum du bon d'achat ou du chèque culture dès lors qu'il a été présent pendant les 6 mois sur la période susvisée, alors que le salarié présent entre 3 et 6 mois sur cette période de référence ne peut prétendre qu'à un bon d'achat d'une valeur minorée.

— le Comité d'Entreprise a en conséquence subordonné l'attribution de ces avantages à une double condition de présence au sein de l'association: le salarié doit être présent à une date donnée et pendant une période déterminée par le Comité d'Entreprise, alors que le fait de déterminer l'ancienneté sur une période donnée revient à prendre en compte non pas l'ancienneté mais la présence du salarié dans l'entreprise.

— si une personne travaille dans l'entreprise de janvier 2010 à juin 2010, elle ne pourra pas bénéficier des chèques bien qu'ayant une ancienneté de 6 mois dans l'association, de telle sorte que la période retenue pour définir l'ancienneté prise en compte pour bénéficier ou non des chèques KADEOS et culture est totalement discriminatoire.

— « de plus l'inspecteur a indiqué dans ses conclusions « s'il s'avère que des bons sont délivrés aux seuls salariés qui ont travaillé suffisamment longtemps dans l'année (notamment ceux qui n'auront pas été trop souvent en arrêt maladie). Et il est important de rappeler que les procès-verbaux des inspecteurs du recouvrement font foi jusqu'à preuve du contraire », ce qui signifie que non seulement la période retenue pour définir l'ancienneté est discriminatoire mais en plus ce qui en réalité est pris en compte n'est pas l'ancienneté mais bien la présence effective des salariés pour leur attribuer ou non les chèques culture et KADEOS.

— la note fournie aux salariés emploie bien le mot présence pour déterminer l'ancienneté, et n'indique pas: «date d'embauche».

— les trois seules attestations établies après le contrôle qui indiquent soit disant, que les périodes d'arrêts maladie ne sont pas prises en compte pour déterminer le décompte de la présence du salarié ne sont pas probantes, n'établissant en rien que le comité d'entreprise n'entend pas récompenser l'assiduité au travail alors que le critère retenu pour bénéficier des chèques est bien un critère de présence du salarié, au sein de l'association, d'au moins 3 mois au cours de la période de juillet à décembre 2010 et la modulation du montant attribué en fonction de la durée de présence du salarié (au

regard de ses congés maladie par exemple) dans l'entreprise est discriminatoire, l'association ne rapportant pas la preuve contraire de ce constat.

Par ses écritures auxquelles s'est référé et qu'a développées son avocat à l'audience, l'IBEP demande à la cour de confirmer le jugement déféré, et de condamner l'appelante à lui rembourser les sommes versées sous astreinte de 50 € par jour de retard, ainsi qu'au paiement d'une somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles, et ce aux motifs essentiels que :

— association spécialisée dans la formation professionnelle continue et en alternance des adultes en Bretagne, elle a recours aux contrats de travail à durée déterminée dits CDD d'usage ainsi que le prévoit la convention collective des organismes de formation ; c'est pour tenir compte du fait qu'elle compte 170 salariés, représentant environ 140 équivalents temps plein tenu notamment des CDD d'usage plus ou moins courts, que le comité d'entreprise a retenu, pour la distribution des chèques culture et CADHOC (et non KADEOS), une condition d'ancienneté et non de présence.

— les conditions d'attribution de ces chèques, en fonction du salaire et de l'ancienneté, conduisent dans tous les cas à ce que :

.plus le salaire est élevé, moins la somme attribuée est importante.

.aucun salarié absent pour arrêt maladie, congé maternité ou autre, qui pouvait prétendre aux activités sociales et culturelles, n'a été pénalisé pour « absentéisme ». Les salariés à temps partiel reçoivent le même montant que les salariés à temps plein.

— l'URSSAF part d'un postulat erroné en retenant une « condition d'une durée de présence minimale sur l'année ou à une date déterminée », alors qu'il s'agit d'ancienneté.

— s'agissant d'un avantage et non d'une obligation, nul texte n'interdit d'ajouter une condition supplémentaire d'attribution, dès lors que cette condition conduit à assurer à tous les salariés un traitement égal, par application d'une règle objective.

— si l'URSSAF affirme que « la situation revient à conditionner la délivrance du bon d'achat ou du cadeau, non pas à l'événement de Y, mais à la présence du salarié dans l'entreprise à une date déterminée par le CE », c'est bien l'événement de Y qui conduit à délivrer des bons d'achat ou des cadeaux et ensuite, par une application de la même

règle à tous, à appliquer une condition supplémentaire ; il ne s'agit donc en aucun cas d'une « prime de présence ou d'assiduité ».

— il ne peut être question de discrimination, dès lors que la règle appliquée est en l'espèce la même pour tous.

— le CE peut mettre en place des clés de répartition des avantages entre les salariés et un critère couramment retenu est celui des critères professionnels, au travers par exemple de l'ancienneté dans l'entreprise.

— rien ne s'opposerait de surcroît à retenir comme critère celui de la durée de présence dès lors qu'il est appliqué de façon identique à tous comme en l'espèce.

SUR QUOI, LA COUR

Considérant que l'IBEP ne reprend plus en cause d'appel son moyen de forme lié à la discordance entre les montants redressés notifiés dans la lettre d'observation et ceux portés dans les mises en demeure ;

Considérant que l'inspecteur du recouvrement a procédé au regard des chèques culture aux constatations suivantes :

« Constatations.

Depuis quelques années, le Comité d'Entreprise de l'Association IBEP alloue au personnel en mai ou juin de chaque année des chèques dits « culture » qui sont en fait des bons d'achats.

Les modalités et conditions d'attribution desdits chèques culture ont été analysées.

La première condition requise pour en bénéficier est que le salarié doit avoir une ancienneté de 3 mois (date d'embauche) au sein de l'entreprise.

Cependant, il a été constaté que le montant du bon d'achat alloué aux salariés diffère selon la tranche de revenus du salarié et selon sa durée de présence au cours d'une période de référence. En effet, le salarié bénéficie du montant maximum du bon d'achat culture dès lors qu'il a été présent pendant les 6 mois de la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin de l'année considérée.

Par contre, le salarié qui est présent pendant 3 mois seulement au cours de la même période de référence allant du 1^{er} janvier au 30 juin ne peut lui prétendre qu'à un bon d'achat d'une valeur minorée (à savoir la moitié de la valeur d'un salarié équivalent présent pendant 6 mois).

Sont exclus du bénéfice des chèques culture les salariés ayant une durée de présence inférieure à 3 mois au cours de la période de référence.

Il apparait donc que le montant du bon d'achat culture est modulé d'une part selon la tranche de revenus du salarié concerné, et d'autre part selon sa durée de présence entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année.

Suite à l'analyse des conditions d'attribution chèques culture par le Comité d'Entreprise au personnel de l'Association IBEP, il s'avère que la réglementation sociale en matière de cadeaux en

nature ou de bons d'achat remis au personnel par le Comité d'Entreprise, et notamment le principe de non discrimination n'a pas été respecté pour permettre l'exonération de la valeur des cadeaux en nature ou de bons d'achat de charges sociales.

En effet, s'il est admis que le Comité d'Entreprise instaure une condition d'ancienneté pour l'ouverture des droits aux bons d'achat, par contre la modulation du montant attribué en fonction de la durée d'ancienneté ou d'une durée de présence, ou en fonction de la situation personnelle du salarié dans l'entreprise est discriminatoire».

Que l'inspecteur du recouvrement a procédé aux mêmes constatations au regard des chèques CADHOC sous réserves d'une dénomination différente (« allocation au personnel en décembre de chaque année des chèques Kadéos à l'occasion de la fête de Noël ») et d'une période de référence différente (« allant du 1^{er} juillet au 31 décembre »).

Considérant qu'il résulte desdites constatations matérielles de l'inspecteur du recouvrement (qui seules font foi jusqu'à preuve contraire, à l'exclusion des interprétations, conséquences, ou déductions que ce dernier entend leur donner ou en tirer) que, pour pouvoir prétendre à l'attribution de l'une ou l'autre des catégories de chèques en cause, il faut notamment que le bénéficiaire ait été salarié de l'entreprise à une date comprise dans la période de 6 mois précédant ladite attribution et qu'il ait une ancienneté d'au moins 3 mois entendue comme un temps de présence dans

l'entreprise d'au moins 3 mois sur ladite période, la valeur du chèque étant alors modulée selon ce temps de présence (montant maximum pour 06 mois de présence, montant minoré pour 03 à 06 mois de présence à l'effectif salarié, sur la période de référence de 06 mois) ;

Que par ailleurs, l'IBEP établit par le contenu des 13 attestations qu'elle verse aux débats (pièce n° 3 de ses productions), émanant de personnes ayant été salariées de l'association sur toute ou partie de la période contrôlée, que leurs absences pour arrêt maladie ou congés maternité n'ont entre 2008 et 2010 respectivement eu aucune répercussion sur le bénéfice à leur profit des chèques CADHOC et des chèques culture qualifiés de « chèques-vacances », peu important que ces attestations aient été établies après le contrôle.

Que si l'URSSAF se prévaut notamment de la note du « CE IBEP décembre 2010 » (pièce n° 8 de ses productions) adressée aux salariés (pour une réponse « avant le 12 novembre 2010 ») par le comité d'entreprise pour recueillir les éléments permettant d'apprécier l'attribution des chèques en cause, note se référant d'une part à la rémunération, d'autre part à « votre ancienneté entre le 1^{er} juillet 2010 et le 31 décembre 2010 : Présent(e) au moins 6 mois ; Présent(e) au moins 3 mois », il résulte des pièces du dossier que pour pouvoir prétendre aux chèques en cause, l'ancienneté d'au moins 3 mois est acquise dès lors que le salarié a été présent ou compté dans les effectifs salariés de l'entreprise pendant au moins 3 mois sur ladite période, la valeur du chèque étant par ailleurs modulée selon le temps de présence à l'effectif salarié sur cette période (montant maximum pour 06 mois de présence à l'effectif salarié, montant minoré pour 03 à 06 mois de présence à l'effectif salarié); qu'aucune absence du salarié n'était prise en compte dans la détermination de l'attribution ou du montant desdits chèques alors que la référence à la durée de présence pour définir l'ancienneté ne recouvre en l'espèce aucune « prime de présence ou d'assiduité ».

Que dans ces conditions, la prise en compte de la durée de présence à l'effectif salarié de l'entreprise au cours d'une période de référence pour définir l'ancienneté requise n'apparaît nullement être un critère d'attribution discriminatoire.

Que de la même manière, le fait de fixer, au regard d'attributions intervenant deux fois dans l'année en juin puis à Y, une période de référence de 06 mois (effectivement rattachée à chacune de ces dates) au cours de laquelle le salarié doit avoir été sous

contrat avec l'association et au regard de laquelle le critère d'ancienneté sera apprécié, n'introduit aucune discrimination, peu important que le salarié « travaillant dans l'entreprise de janvier 2010 à juin 2010, bien qu'ayant une ancienneté de 6 mois dans l'association » ne pourra pas bénéficier des chèques CADHOC attribués à Y 2010 dès lors qu'il est à même de pouvoir bénéficier à ce titre des chèques culture distribués en juin 2010.

Qu'il en va de même de la modulation du montant attribué en fonction de la durée d'ancienneté (définie par référence à la durée de présence à l'effectif salarié) qui n'apparaît pas discriminatoire dans son principe ou par sa nature même.

Qu'il n'est par ailleurs pas contesté que les règles d'attribution ou de modulation du montant desdits chèques ont été appliquées de la même façon à tous les salariés concernés.

Qu'il convient donc de confirmer le jugement déféré.

Considérant qu'il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la charge de l'IBEP les frais irrépétibles qu'elle a exposés ;

PAR CES MOTIFS:

LA COUR, statuant contradictoirement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement déféré ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'IBEP.

LE GREFFIER, /LE PRÉSIDENT, empêché

D. A P. PEDRON