



NICOLAS C.
SAUVAGE

Reed Smith

Urssaf : une petite bombe dans le domaine feutré des avantages en nature !

Lorsque des salariés bénéficient de tarifs avantageux sur les produits maison, cela ne peut être vraiment que sur des produits (ou services) fabriqués par leur employeur. Faute de quoi, cet avantage en nature (même respectant la décote limitée à 30 % par rapport au prix public) est soumis à cotisations sociales et, en outre, imposable en tant qu'avantage en nature sous forme de salaire, chez les employés concernés.

La nouvelle va résonner fort aux oreilles des dirigeants de groupes bancaires, qui octroient volontiers des prêts à taux réduit à tous les salariés de leur groupe, y compris ceux des sous-sous-filiales. De même pour les compagnies aériennes qui acceptent de vendre des billets à prix cassés à des salariés qui ne sont pas directement les leurs. De même pour les maroquiniers de renom, les grands bijoutiers ou fabricants d'accessoires de mode, pour les constructeurs automobiles, etc.

Tous ces groupes, dans lesquels les recruteurs présentent avec un sourire entendu, dans la panoplie des avantages liés au contrat de travail, l'accès aux "ventes privées du personnel" ou aux prêts immobiliers à taux réduit et sans frais de dossier, comme un avantage que l'on s'accorde entre "gens du groupe", vont bientôt trouver la pilule des cotisations sociales sur avantages en nature très difficile à avaler.

Et ce n'est rien à côté de la facture que les salariés pourraient recevoir ensuite à la maison de la part du fisc, toujours ardemment tuyauté par les contrôleurs Urssaf zélés.

25 % ou 30 % de baisse sur le taux d'un prêt immobilier, peut – les premières années – représenter près du tiers des mensualités, donc une non-dépense, c'est-à-dire un avantage en nature risquant de resurgir un matin sur l'avis d'imposition !

L'affaire jugée par la Cour de cassation (Cass. 2^e civ. 1^{er} juillet 2010 n°09-14.364, Sté Calor c/Urssaf du Rhône) mettait en scène la société Calor, redressée pour les produits achetés par ses salariés à prix réduit, dans les "ventes personnel" du groupe SEB. Sans doute quelques Cocotte-Minute ou friteuses sans huile auront rendu jaloux le contrôleur (l'Urssaf ne lui offrant aucun produit ristourné bien intéressant...), qui a décidé de restreindre les salariés de Calor aux achats de centrale à vapeur ou sèche-cheveux de cette seule marque. Ce qui, on en conviendra, est infiniment moins pratique pour faire des frites.

Nous en serons tous pour nos frais. Désormais sur ce sujet, la messe est dite. Et il va falloir trouver d'autres alouettes pour faire briller les miroirs devant des candidats à qui l'on proposera un contrat dans la filiale informatique ou logistique de tel ou tel constructeur automobile ou distributeur de produits culturels, connu pour sa pingrerie salariale, mais qui la compensait jusqu'à présent en arrosant tous les salariés du groupe (y compris ceux des déprimantes filiales

"support") avec de généreuses réductions sur les produits maison, aisément revendables sur un site d'enchères ou aux amis proches, pour arrondir les fins de mois.

S'agissant maintenant des juges de la chambre sociale, on peut s'interroger sur ce qui les gêne tant dans la notion de groupe. Dans des contentieux de licenciements économiques, ils demandent pourtant à regarder tout un groupe pour savoir si les difficultés économiques sont réelles. Dans le cadre du reclassement aussi, surtout que, désormais, la loi impose ce regard sur le groupe, au-delà des frontières, avec l'autorisation du salarié concerné. Alors pourquoi oublier brutalement la réalité des groupes quand il s'agit de cotisations sociales ?

Il y a sûrement un peu de méfiance (« si on donne le doigt, ils vont emporter le bras »), d'ignorance des organisations par *business line* et recentrées sur leur *core business*, qui catapultent les salariés de la maison mère vers des filiales supports.

A moins, mais on ne saurait le croire, que les besoins financiers pressants de notre système social n'aient dicté une partie de la réponse, pour faciliter les trois prochaines années de contrôles Urssaf.

Nicolas C. Sauvage est avocat associé au cabinet Reed Smith, membre d'Avosial, le syndicat des avocats en droit social.