

La SAS [8] [Localité 12] immatriculée depuis le 28 novembre 1996 pour une activité de transport ambulancier, a fait l'objet d'un contrôle de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiales de Rhône-Alpes (ci-après dénommée [19]) portant sur les années 2020, 2021 et 2022.

Les établissements de [Localité 13], [Localité 16] et [Localité 14] ont été contrôlés.

Par courrier du 08 juin 2023, l'URSSAF a adressé à la SAS [8] [Localité 12] une lettre d'observations relevant :

- deux observations pour l'avenir,
- un chef de redressement pour un montant de 6 386,51 euros concernant exclusivement l'établissement de [Localité 13],
- un chef de redressement pour un montant de 24 356 euros s'agissant de l'établissement de [Localité 13], de 8 826 euros s'agissant de l'établissement de [Localité 16] et de 4 513 euros s'agissant de l'établissement de [Localité 15].

Par lettre du 14 août 2023, la SAS [8] [Localité 12] a contesté les chefs de redressement suivants :

- chef de redressement n° 2 correspondant aux « frais professionnels non justifiés : restauration hors des locaux de l'entreprise, » (observation pour l'avenir)

A titre subsidiaire, la SAS [8] [Localité 12] rappelle qu'elle relève du secteur du transport routier et donc de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Elle soutient s'agissant des observations pour l'avenir relatives aux frais de restauration hors des locaux de l'entreprise, qu'en application de ce texte, les salariés qui occupent le poste d'ambulanciers bénéficient d'une indemnité de repas égale à 13,88 euros dès lors qu'ils sont systématiquement avertis la veille après-midi de leur planning de déplacement du lendemain et que cette indemnité de repas constitue un remboursement de frais professionnels sous la forme d'une allocation forfaitaire. Elle affirme que contrairement à ce que prétend l'URSSAF, ses salariés exercent une activité de chauffeurs routier, de sorte qu'ils doivent pouvoir bénéficier des textes applicables à ces derniers. Elle invoque ensuite le bulletin officiel de la sécurité sociale (ci-après dénommé [11]) pour indiquer que ses salariés remplissent les conditions fixées aux paragraphes 240 et suivants du BOSS et donc que du fait de l'impossibilité qui est la leur de prendre leur repas au sein du véhicule, ils doivent prendre leur repas au restaurant et par conséquent bénéficier de l'application du barème à hauteur de 20,20 euros. **Elle argue ainsi de l'existence d'un usage répondant aux critères de généralité, de constance et de fixité qui lui permet d'utiliser le plafond d'exonération prévue pour les repas pris au restaurant.** Elle reproche enfin à l'URSSAF d'ajouter une condition non prévue par les textes en évoquant un critère de durée de la pause repas, tout en observant que le temps dont disposent ses salariés est en règle générale suffisant pour se sustenter dans un restaurant.

S'agissant des observations pour l'avenir relatives aux frais professionnels non justifiés en cas de restauration hors des locaux de l'entreprise, l'URSSAF soutient que le seul fait que le versement d'indemnités repas soit prévu par la convention collective ne prouve pas que son utilisation est conforme à leur objet. **Elle estime que c'est à la société de démontrer que le salarié est obligé de prendre son repas au restaurant soit en application d'un usage soit compte tenu des conditions particulières du travail et que dans le cas présent la SAS [8] [Localité 12] échoue à rapporter cette preuve.** Elle affirme ainsi qu'il appartient à la société faisant l'objet du contrôle de justifier du créneau horaire dans lequel au cas par cas le personnel ambulancier a été amené à effectuer sa pause repas, mais encore et surtout des conditions particulières d'organisation du travail ou d'horaires de travail, afin d'établir si l'indemnité spéciale de repas versée, était accessible ou non à l'exonération des cotisations et contributions sociales. Elle conteste au demeurant que les ambulanciers puissent être considérés comme des chauffeurs routiers au sens de la convention collective des transports routiers.

- sur la contestation des observations pour l'avenir relatives aux frais de restauration hors des locaux de l'entreprise

Aux termes de l'article L. 242-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale, « Les cotisations de sécurité

sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1. Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués ».

Selon les dispositions de l'article L. 136-1-1 alinéas 1 et 2 du même code, « La contribution prévue à l'article L. 136-1 est due sur toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte.

Ne constituent pas un revenu d'activité les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant dans les conditions et limites fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget à des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés que ceux-ci supportent lors de l'accomplissement de leurs missions ».

L'article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, dans sa version applicable au litige, dispose que « l'indemnisation des frais professionnels s'effectue :

1° Soit sous la forme du remboursement des dépenses réellement engagées par le travailleur salarié ou assimilé ; l'employeur est tenu de produire les justificatifs y afférents. Ces remboursements peuvent notamment porter sur les frais prévus aux articles 6, 7 et 8 (3°, 4° et 5°) ;

2° Soit sur la base d'allocations forfaitaires ; l'employeur est autorisé à déduire leurs montants dans les limites fixées par le présent arrêté, sous réserve de l'utilisation effective de ces allocations forfaitaires conformément à leur objet. Cette condition est réputée remplie lorsque les allocations sont inférieures ou égales aux montants fixés par le présent arrêté aux articles 3 à 9 ».

L'article 3 de ce même arrêté, précise que « les indemnités liées à des circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas les montants suivants :

1° Indemnité de repas : lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou lieu habituel de travail, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 15 euros par repas (20,20 euros à compter du 1er septembre 2022) ;

(...)

3° Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise : lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier, et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et **qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant**, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 7,50 euros (9,90 euros à compter du 1er septembre 2022).

Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est placé simultanément au cours d'une même période de travail dans des conditions particulières de travail énoncées aux 1°, 2° et 3°, une seule indemnité peut ouvrir droit à déduction ».

Il résulte des paragraphes 210 et suivants du BOSS que :

« B. Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise

210 : Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas **mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession le conduisent à prendre ce repas au restaurant**, l'employeur peut exclure de l'assiette des prélèvements sociaux l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 9,50 euros au 1er janvier 2022 [puis 9,90 euros au 1er septembre 2022].

Cette valeur est revalorisée chaque année au 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

220 : Sont concernés notamment les salariés occupés sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise (dans un autre établissement) et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi, du fait de contraintes d'horaires, par différence avec les salariés qui se trouvent en situation de déplacement et qui sont contraints d'aller au restaurant.

230 : Les indemnités de « casse-croûte » versées en application d'une convention collective nationale sont assimilées à des indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise si les circonstances de fait (travail hors des locaux de l'entreprise, salariés occupés sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs...) sont établies. Si les circonstances de fait ne sont pas établies, l'employeur ne peut pas bénéficier de l'exclusion de cette indemnité et doit donc l'intégrer dans l'assiette des cotisations.

C. Indemnités pour frais de repas au restaurant

240 : Lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail **et qu'il est contraint de prendre ses repas au restaurant ou que les usages de la profession l'y conduisent**, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet et l'employeur peut l'exclure de l'assiette des cotisations sociales pour la fraction qui n'excède pas 19,40 euros au 1er janvier 2022 [puis 20,20 euros au 1er septembre 2022].

Cette valeur est revalorisée chaque année le 1er janvier conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac.

A titre d'exemple, un temps de parcours élevé entre le lieu habituel de travail d'un salarié et le chantier sur lequel il travaille, compte tenu de la distance à parcourir mais aussi en fonction de la fluidité du trafic, ou encore les conditions d'organisation de l'entreprise notamment lorsque les salariés utilisent ensemble le véhicule de l'entreprise pour se rendre sur le lieu de leur mission peuvent contraindre le salarié à engager des frais de repas au restaurant.

250 : **Hormis le cas où les usages de la profession obligent le salarié à prendre son repas au restaurant**, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié en déplacement est obligé, par ses conditions particulières de travail, de prendre son repas au restaurant. **Ainsi, lorsque l'employeur a établi que les circonstances de fait ou les usages de la profession obligent les salariés en déplacement professionnel à prendre leurs repas au restaurant** et que l'indemnité ne dépasse pas le plafond d'exclusion, il n'a pas à justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet.

260 : **S'il n'est pas établi que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant, ou que les usages de la profession conduisent le salarié à prendre son repas au restaurant**, c'est la limite d'exonération prévue pour les repas hors des locaux de l'entreprise (9,50 euros au 1er janvier 2022, puis 9,90 euros au 1er septembre 2022) qui s'applique. Tel est notamment le cas lorsque les salariés prennent en fait leur repas dans leur véhicule.

270 Lorsque l'indemnité versée dépasse les limites d'exonération, la fraction excédentaire est exclue de l'assiette des cotisations si l'employeur prouve qu'elle a été utilisée conformément à son objet.

280 Les éléments de preuve à fournir par l'employeur peuvent être apportés par tout moyen et peuvent être établis pour l'ensemble des salariés concernés et non pour chacun individuellement.

Le fait de fournir des attestations du restaurateur ne prouve pas dans tous les cas que les salariés étaient contraints de prendre leur repas au restaurant en raison de conditions particulières de travail.

Néanmoins, si les usages de la profession conduisent le salarié à prendre son repas au restaurant et que l'employeur prend directement en charge auprès du restaurateur les frais de repas de ses salariés en déplacement, dans la limite de 19,40 euros par repas au 1er janvier 2022, puis 20,20 euros au 1er septembre 2022, il est admis que cette prise en charge de frais professionnels est utilisée conformément à son objet »

Les salariés concernés par le présent redressement sont des ambulanciers dont la situation de déplacement a été reconnue par l'URSSAF au stade du contrôle.

Il ressort de la lettre d'observations que la SAS [8] [Localité 12] verse à ses salariés en situation de

déplacement éloignés du siège au moment des repas, une indemnité dite de « repas extérieur » d'un montant de 13,88 euros. Il est indiqué que les documents produits lors du contrôle permettent de constater que les salariés qui perçoivent une indemnité de repas extérieur sont en déplacement à plus de 50 km du siège au moment des repas. Il est par ailleurs mentionné par l'inspecteur du recouvrement « il convient de rappeler que "l'indemnité de repas extérieur" prévue par la convention collective du transport sanitaire excédant la limite d'exonération de l'allocation forfaitaire pour repas pris à l'extérieur, cette indemnité suppose que le salarié dispose d'une pause repas suffisamment longue pour pouvoir manger au restaurant, ce qui n'est pas démontré. »

Il s'évince de l'ensemble des dispositions précédemment rappelées que doivent en principe être soumis à cotisations toutes les sommes versées et les avantages accordés en contrepartie ou à l'occasion du travail, à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels. S'agissant plus particulièrement du remboursement des frais de repas en cas de déplacement du salarié, **il appartient à l'employeur de justifier que les circonstances ou les usages de la profession conduisent ses salariés à prendre ses repas au restaurant** et donc de démontrer qu'elle remplit les conditions de l'exonération dont elle se prévaut et que la situation de chacun de ses salariés justifiait une telle exonération.

Pour ce faire, la SAS [8] [Localité 12] affirme que les partenaires sociaux ont pris en compte cette contrainte professionnelle pour créer l'indemnisation des frais de déplacement et de repas et qu'il s'en déduit **l'existence d'un usage de la profession**. Elle se prévaut ainsi de la convention collective nationale de transport routier et activités auxiliaires des transports du 21 décembre 1950, dont elle estime relever.

L'article 1 de ce texte énonçant que « La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après (...)

85-1 J. - Ambulances : Cette classe comprend le transport des malades par ambulance. Cette classe comprend aussi l'activité des ambulances de réanimation », il en résulte qu'elle s'applique bel et bien à la SAS [8] [Localité 12].

L'article 24 de cette convention précise que « des conventions annexes, fixant les conditions particulières de travail, seront établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Chacune de ces conventions annexes devra contenir notamment des clauses concernant les dispositions obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 du code du travail, qui n'ont pas été incluses dans la présente convention générale.

Par ailleurs, en complément des conventions annexes susvisées, des protocoles et accords spécifiques peuvent être établis dans des domaines d'application particuliers ou pour tenir compte des spécificités de certaines activités ou de certains métiers ».

L'accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers indique dans son article 1, « La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie « Ouvriers » occupé dans les entreprises visées par cette convention », l'article 2 précisant que les ouvriers sont répartis en divers groupes dont celui afférent au « personnel roulant "Services d'ambulance" »

La SAS [8] [Localité 12] invoque ensuite l'article 8 1° du protocole du 30 avril 1974 relatifs aux frais de déplacement des ouvriers attaché à la Convention du 21 décembre 1950, lequel prévoit que « Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une indemnité de repas unique, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, **sauf taux plus élevé résultant des usages**.

Toutefois, lorsque le personnel n'a pas été averti au moins la veille et au plus tard à midi d'un déplacement effectué en dehors de ses conditions habituelles de travail, l'indemnité de repas unique qui lui est allouée est égale au montant de l'indemnité de repas, dont le taux est également fixé par le tableau joint au présent

protocole. »

L'URSSAF conteste le caractère opérant de cet argument, au motif que le seul fait que le versement d'allocations soit prévu par la convention collective ne prouve pas que leur utilisation est conforme à leur objet.

Or, contrairement à ce que soutient la SAS [8] [Localité 12] la mise en œuvre des dispositions précitées du protocole du 30 avril 1974 ne fait que démontrer que le travailleur salarié ou assimilé était en déplacement hors des locaux de l'entreprise et que les conditions de travail lui interdisaient de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas. **Le seul fait que les partenaires sociaux aient prévu cette prime ne suffit pas en outre à établir que les circonstances ou les usages de la profession obligeaient les salariés à prendre leur repas au restaurant.** En tout état de cause, il convient de relever que les obligations ainsi fixées par la convention collective en matière d'indemnisation des frais de repas n'emportent aucunement conséquence en termes d'exonération des cotisations sociales. Dans ces conditions, la question de savoir à quel moment les salariés prennent connaissance de leur planning importe peu.

Il ressort du courrier adressé par l'inspecteur du recouvrement en date du 24 août 2023, que l'examen des fiches annexes produites par l'employeur lors du contrôle ont démontré que des salariés avaient perçu une allocation de repas extérieur alors qu'ils disposaient d'une pause repas d'une durée de 30 minutes, voire de seulement 20 minutes dans un cas (s'agissant de [G] [F] et de l'allocation versée pour le 06 septembre 2021), ce qui est d'ailleurs confirmé par la pièce n° 9 de la société.

Or, cela ne permet pas d'affirmer comme le fait l'URSSAF que ces pauses minimales excluent nécessairement tout repas pris dans un restaurant, dès lors que ce sont développés les établissements dits de restauration rapide qui proposent précisément un service de restauration assise et dans lesquels il est justement possible de manger dans des délais contraints.

Si certes, cela ne démontre en rien que les salariés ont l'obligation de s'y sustenter et ce quand bien même ils ont l'interdiction de déjeuner dans le véhicule, pour autant il est incontestable que le [11] prévoit depuis 2021 des dispositions spécifiques en matière de frais de nourriture pour les entreprises de transport routier. Il est ainsi indiqué au paragraphe 340 : « En ce qui concerne les frais de repas des chauffeurs routiers, le choix par l'employeur du mode d'indemnisation forfaitaire le dispense de la production systématique de factures de restauration. **Il est admis qu'il est d'usage dans la profession que les chauffeurs routiers prennent leur repas au restaurant.** Par conséquent, l'employeur peut exclure de l'assiette des cotisations des chauffeurs routiers qu'il emploie l'indemnité destinée à compenser les dépenses de repas au restaurant. Cette indemnité est réputée utilisée conformément à son objet pour la part qui n'excède pas 19,40 euros par repas en 2022.

Le salarié est réputé prendre son repas au restaurant sous la réserve que la durée du trajet implique un temps de pause pour ce repas, peu important que le repas soit pris pendant ce temps de pause ou avant ou après la fin du service. Dans ce cas, l'indemnité versée par l'employeur à ce titre est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 19,40 euros par repas, dans la limite de deux indemnités de repas au restaurant par jour. »

La question est donc de savoir si un ambulancier peut ou non être considéré comme un chauffeur routier, ce que l'URSSAF semble exclure.

Or, il ressort de l'accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers, que celui-ci s'applique au personnel roulant « marchandises », au personnel de « manutention et ouvriers divers », au personnel « d'entretien et réparation du matériel automobile », ainsi qu'au personnel roulant « voyageurs ».

Relèvent notamment de cette dernière catégorie :

- le groupe 3 :

« 1. Conducteur de voitures particulières. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire "Transports en commun" ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.

2. Brancardier ou aide-ambulancier : agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire "ambulance" ».

- le groupe 4 :

« 4. Conducteur de véhicule sanitaire 1er degré. -Agent titulaire du permis de conduire "[7]" appelé à rouler en double dans le cadre de l'application du décret n° 73-384 du 27 mars 1973. »

- le groupe 7 :

« 7. Conducteur de véhicule sanitaire 2e degré.-Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir le cas échéant une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agrée. »

Le BOSS ne précisant pas ce qu'il entend par chauffeurs routiers, il n'y a dès lors pas lieu à distinguer entre les différentes catégories d'ouvriers au sens de l'accord du 16 juin 1961, de sorte qu'il convient de considérer qu'il existe bel et bien un usage dans la profession selon lequel les chauffeurs routiers au titre desquels figurent les ambulanciers, prennent leur repas au restaurant.

Il en résulte donc que dès lors que le travailleur salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail, dans la mesure où les usages de la profession conduisent le salarié à prendre ses repas au restaurant, la SAS [8] [Localité 12] n'a pas à réintégrer dans l'assiette des cotisations la part supérieure à l'indemnité de repas hors de locaux de l'entreprise.

Il convient donc d'annuler les observations pour l'avenir concernant les frais professionnels pour restauration hors des locaux de l'entreprise, pour chacun des trois établissements.

- sur la contestation au fond du chef de redressement n° 4 concernant la réduction générale des cotisations : paramètre SMIC – Horaire légal

Il ressort de la lettre d'observation du 08 juin 2023, « Les bulletins de paie mentionnent des "heures supplémentaires non majorées". Il s'agit d'heures effectuées au cours d'une semaine comprenant un ou plusieurs jours fériés chômés ou jours de congés payés. Au cours de cette semaine, la durée effective de travail n'est pas supérieure à 35 heures.

Ces heures ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires : l'employeur ne majore aucune des heures accomplies la semaine où tombe le jour férié chômé ou le jour de congé considéré. De la même manière, l'employeur rémunère des "heures complémentaires non majorées" pour les salariés à temps partiel.

Par ailleurs, l'employeur applique les dispositions de la convention collective du transport sanitaire et verse l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière. Lorsque l'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excède 12 heures, elle donne lieu au versement d'une "indemnité de dépassement d'amplitude journalière" : - IDAJ – correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné. L'IDAJ représente une prime soumise à cotisations. Les heures concernées ne sont pas majorées.

Il apparaît que le logiciel de paie a comptabilisé les heures ainsi rémunérées dans le compteur permettant de majorer le paramètre smic de la formule de calcul de la réduction générale des cotisations ».

La SAS [8] [Localité 12] soutient qu'au regard des dispositions combinées des articles L. 214-13 III du code de la sécurité sociale et D. 241-7 II du même code, la prise en compte des heures supplémentaires non majorées rémunérées au cours des semaines comportant des absences rémunérées pour cause de jour férié ou de congés payés était pertinente eu égard à l'esprit des textes. Elle considère ainsi que les heures de travail effectuées en sus de l'horaire habituel de travail qui ne sont pas majorées en raison d'un jour de congé ou un jour férié au cours de la semaine, constituent bel et bien un temps de travail effectif. L'article L. 261-13 du code de la sécurité sociale prévoyant que la valeur du SMIC doit être augmentée pour tenir compte des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées au titre de la même période d'emploi, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu, elle en déduit que le montant de la majoration étant exclu du calcul alors l'existence ou non d'une majoration est sans incidence sur l'intégration des heures effectuées. Enfin elle raisonne par analogie avec l'annualisation du temps de travail et affirme que les salariés qui relèvent d'un tel régime bénéficient d'une neutralisation des jours fériés non travaillés ou des jours de congés payés et que les heures supplémentaires qu'ils effectuaient au cours desdites semaines

sont bien pris en compte pour majorer le SMIC dans le cadre du calcul de la réduction. Elle affirme qu'il serait illogique et surtout inégalitaire de priver les salariés relevant d'une durée du travail hebdomadaire du bénéfice de ce même régime, ce d'autant que le calcul de la réduction générale s'effectue sur la base de la rémunération annuelle, quand bien même les salariés relèveraient d'une durée hebdomadaire de travail. À l'audience, elle s'est prévalu d'un arrêt récent rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 10 septembre 2025, aux termes duquel les congés payés doivent être assimilés à du temps de travail.

En défense, l'URSSAF soutient que les heures supplémentaires pouvant majorer le SMIC de la réduction générale sont celles listées à l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, à savoir les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Elle affirme que les heures non travaillées en raison d'un jour férié ne sauraient être assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires, **sauf usage ou accord collectif contraire**. Elle ajoute que si la durée effective de travail de la semaine considérée n'est pas supérieure à 35 heures dès lors que les heures correspondant aux jours fériés ou jours de congés ne sont pas pris en compte, il en résulte qu'aucune heure faite au cours de la semaine ne doit être majorée au titre des heures supplémentaires. En ce qui concerne l'analogie avec l'annualisation du temps de travail elle affirme que le législateur a bien déduit les jours fériés pour aboutir à un quantum de 1607 heures et qu'en tout état de cause, aucune analogie ne peut être faite, dans la mesure où l'annualisation du temps de travail ne correspond pas à la situation de la société, puisque le salarié effectue dans la semaine des heures qui ne permettent pas le déclenchement des heures supplémentaires car il a été absent dans la semaine.

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a mis en place à compter du 1er juillet 2003 une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale égale au produit de la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations du salarié, multiplié par un coefficient déterminé par application d'une formule spécifique.

À compter du 1er janvier 2011, le montant de la réduction est calculé chaque année civile pour chaque salarié. Il est égal au produit la rémunération annuelle brute et d'un coefficient dont la formule de calcul est fixée par l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, étant précisé que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a prévu l'intégration de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul dudit coefficient d'allègement.

Aux termes de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, « I. -Dans les entreprises employant moins de vingt salariés, toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret.

La réduction s'applique au titre des heures mentionnées aux 1° à 3° du I de l'article L. 241-17 (...) ».

Le 1°, 2° et 3° du I de l'article L. 241-17 du même code précisent, « I. -Ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales d'origine légale mentionnées à l'article L. 241-3 :

1° Les rémunérations versées aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du code du travail et, pour les salariés ayant conclu la convention de forfait en heures sur l'année prévue au deuxième alinéa de l'article L. 3121-56 du même code, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures ;

2° Les rémunérations versées au titre des heures mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 3123-2 du même code ;

3° Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3121-41 du même code, à l'exception des heures effectuées en-deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord mentionné au même article L. 3121-41 est inférieure à ce niveau ».

La question qui se pose au tribunal est donc de savoir si la SAS [8] CHAMONIX pouvait intégrer à ce coefficient d'allègement des heures supplémentaires non majorées, rémunérées au cours des semaines comportant des absences rémunérées pour cause de jour férié ou de congés payés.

Il résulte des articles L. 3121-28 et L. 3121-29 du code du travail que toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent et que les heures supplémentaire se décomptent par semaine.

Il était constant en jurisprudence que les jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne pouvaient être assimilés à du temps de travail effectif et donc pris en compte

dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majorations et bonifications en repos pour heures supplémentaires.

Or, dans un arrêt du 10 septembre 2025 (pourvoi n° 23-14.455), la chambre sociale de la Cour de cassation a procédé à un revirement de jurisprudence en retenant afin d'assurer le respect de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et plus précisément la protection juridique découlant de son article 31 § 2 que « Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant la semaine considérée, a été partiellement en situation de congé payé, et de juger que ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine ».

Il en résulte que les jours fériés chômés et les jours de congés payés doivent désormais être assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires et donc qu'il y a lieu à majorer le SMIC au numérateur dans la formule de calcul du coefficient de la réduction générale par le produit entre le nombre d'heures supplémentaires effectuées et le taux horaire du SMIC.

S'agissant du présent litige, force est de constater que si la SAS [8] CHAMONIX demande au tribunal de retenir que les jours fériés chômés et les jours de congés payés doivent être pris en compte pour le calcul du coefficient d'allègement susmentionné, pour autant il relève du dossier et notamment de la lettre d'observations que dans le calcul des heures supplémentaires de ses salariés, elle n'a jamais appliqué ce raisonnement, se contentant d'indiquer sur les bulletins de paye des heures supplémentaires non majorées.

Ainsi, il est indiqué page 10 de la lettre d'observations « Faits constatés : (...) Ces heures ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires : l'employeur ne majore aucune des heures accomplies la semaine où tombe le jour férié chômé ou le jour de congé considéré. De la même manière, l'employeur rémunère des "heures complémentaires non majorées" pour les salariés à temps partiel. »

De la même manière, il est mentionné par l'inspecteur du recouvrement dans son courrier du 24 août 2023, page 5 « j'attire votre attention sur le fait que le paragraphe du BOSS que vous citez ne traite pas de la réduction générale mais des réductions salariales applicables aux heures supplémentaires. Par ailleurs si vous considérez les jours fériés comme du temps de travail effectif, les heures supplémentaires faisant l'objet du litige auraient été majorées, contrairement aux pratiques constatées lors du contrôle. »

Or, il importe de rappeler que l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale prévoit que le SMIC devant être porté au numérateur peut être majoré du nombre d'heures supplémentaires au sens du droit du travail, sous réserve qu'elles soient rémunérées au moins comme une heure normale, la majoration pouvant intervenir en numéraire ou en temps.

La SAS [8] [Localité 12] ne justifie pas en l'espèce du paiement des heures supplémentaires dues à ses salariés sous forme de repos compensateur de remplacement, ni d'une quelconque majoration en numéraire.

Il en résulte que contrairement à ce qu'elle soutient, la SAS [8] [Localité 12] n'a jamais assimilé au cours des années objet du contrôle, les jours fériés chômés ou les jours de congés payés à du travail effectif, puisqu'elle aurait alors dû s'acquitter du paiement des heures supplémentaires y afférent et qu'elle ne peut dès lors espérer bénéficier de la réduction générale des cotisations au titre desdites heures supplémentaires non payées.

En conséquence, il convient de débouter la SAS [8] [Localité 12] de sa contestation de ce chef de redressement et de la condamner à payer à l'URSSAF au titre des chefs de redressement contestés et non contestés, la somme de :

- 19 470,41 euros correspondant au solde restant dû (17 934,41 euros de cotisations et 1 536 euros de majorations de retard),
- 1 832 euros correspondant au solde restant dû (1 392 euros de cotisations et 440 euros de majorations de retard),
- 1 449 euros correspondant au solde restant dû (1 225 euros de cotisations et 224 euros de majorations de retard),

dès lors que l'URSSAF est en droit de solliciter un titre exécutoire et ce nonobstant la mise en place d'un échéancier de paiement pour chacun des trois établissements.

- sur la demande de remise des majorations et pénalités de retard

Aux termes de l'article R. 243-20 du code de la sécurité sociale, « les cotisants peuvent formuler une demande gracieuse en remise totale ou partielle des majorations et pénalités mentionnées au 1° de l'article R. 243-19. Cette requête n'est recevable qu'après règlement de la totalité des cotisations et contributions ayant donné lieu à application des majorations ou lorsque le cotisant a souscrit un plan d'apurement avec l'organisme de recouvrement dont il relève. Dans ce dernier cas, la décision accordant une remise peut être prise avant le paiement desdites cotisations et contributions, cette remise n'est toutefois acquise que sous réserve du respect du plan.

Néanmoins, la majoration mentionnée au deuxième alinéa de l'article R. 243-16 ne peut faire l'objet d'une remise que lorsque les cotisations ont été acquittées dans le délai de trente jours qui suit la date limite d'exigibilité ou à titre exceptionnel, en cas d'événements présentant un caractère irrésistible et extérieur.

Il ne peut pas être accordé de remise des majorations et des pénalités mentionnées au 2° de l'article R. 243-19.

Le directeur de l'organisme de recouvrement est compétent pour statuer sur les demandes portant sur des montants inférieurs à un seuil fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. A partir de ce seuil, il est statué sur proposition du directeur par la commission de recours amiable. L'arrêté mentionné au présent alinéa peut fixer un seuil spécifique pour les travailleurs indépendants.

Les décisions tant du directeur que de la commission de recours amiable sont motivées. »

Il apparaît en l'espèce que la SAS [8] CHAMONIX a sollicité auprès de la commission de recours amiable, la remise des majorations et pénalités par application des dispositions des articles R. 243-18 et suivants du code de la sécurité sociale et qu'elle réitère cette demande devant le tribunal.

Or, force est de constater qu'elle n'a formulé absolument aucun moyen de droit ou de fait au soutien de cette prétention, de sorte qu'elle ne peut qu'en être déboutée.