



DIRECTION JURIDIQUE ET FISCALE  
ET DES SERVICES ASSOCIES

Paris, le jeudi 4 mars 2021

LE DIRECTEUR

## **Note à l'attention des membres du CUEP**

**Objet : Evolution de la rémunération des comptes de dépôts à vue des personnels du groupe Caisse des dépôts en vue de leur mise en conformité**

La CDC a engagé une réflexion sur l'offre bancaire délivrée aux personnels de l'Etablissement public et du Groupe. Dans ce cadre, DJF est interrogée sur le droit au compte et le niveau de rémunération des sommes placées sur ces comptes, sur les modalités à respecter pour modifier les conditions actuelles de rémunération, ainsi que sur les trois options envisagées en vue de cette évolution lors de la réunion du groupe de travail.

A titre liminaire, rappelons qu'il n'existe aucune disposition législative ou réglementaire imposant, pour les établissements de crédit, d'ouvrir un compte à leurs personnels et de les rémunérer. L'ouverture de comptes bancaires et la rémunération y afférente pour le personnel des établissements de crédit ne constituent donc pas un droit mais résultent d'un simple usage. Cette offre reste donc entièrement facultative.

S'agissant de la CDC, il n'existe pas davantage de texte instaurant un tel droit au compte pour les personnels et c'est donc également en vertu d'un usage que ce dispositif s'applique.

La présente note apporte un éclairage sur les différentes questions posées lors de la réunion du groupe de travail.

### **1. Le régime de cotisations sociales applicable aux avantages bancaires accordés aux collaborateurs et retraités**

- **Le principe : la soumission des rémunérations aux cotisations de sécurité sociale**

L'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale fixe le principe d'un assujettissement des revenus d'activités aux cotisations de sécurité sociale.

Les avantages bancaires prévus par l'établissement public spécial au bénéfice de ses collaborateurs, et notamment la rémunération des comptes de dépôt à vue, constituent donc un revenu d'activité pour les collaborateurs concernés. Ce revenu est donc soumis en principe aux cotisations de sécurité sociale.

Bien que la CDC ne soit pas un établissement de crédit, elle est autorisée par le code monétaire et financier à effectuer des opérations de banque. C'est dans ce cadre qu'ont pu être ouverts des comptes de dépôts à vue au bénéfice des seuls collaborateurs.

Or, s'agissant des établissements de crédit, la Cour de cassation a déjà jugé que les intérêts des comptes de dépôts à vue des personnels d'un établissement de crédit constituent des revenus d'activité. Ils sont ainsi soumis à cotisations sociales car ils constituent un avantage dont les salariés ne bénéficient qu'en raison de leur appartenance à l'entreprise<sup>1</sup>.

- **La tolérance administrative relative à la rémunération des comptes de dépôt à vue**

Une exonération de charges sociales est toutefois possible pour les établissements bancaires en vertu d'une doctrine administrative<sup>2</sup> dès lors que trois conditions cumulatives sont réunies :

- Le taux de rémunération des comptes de dépôts à vue doit être inférieur ou égal à celui du Livret A ;
- Le nombre de comptes de dépôt à vue dont la rémunération bénéficie de l'exonération est limité à un par agent ;
- Les sommes pouvant donner lieu au versement d'intérêts exonérés sont plafonnées à 10 000 €.

Dès lors qu'un établissement de crédit ne respecte pas ou plus ces conditions, les intérêts générés par les comptes de dépôts à vue sont intégralement soumis à cotisations sociales.

À noter que le principe d'assujettissement et la tolérance de l'URSSAF concernent aussi bien les salariés que les retraités.

Le respect des règles précitées permettrait notamment de prévenir d'éventuels redressements qui, s'ils n'ont pas encore été constatés à ce jour, pourraient l'être à l'avenir. En effet, l'URSSAF avait déjà enjoint à la CDC en 2007 de se mettre en conformité en matière d'avantages bancaires accordés aux personnels, actuels comme retraités.

En cas de redressement, l'avantage bancaire procuré par une rémunération trop élevée du compte à vue pourrait être considéré, pour l'ensemble du personnel, comme un avantage en nature et, à ce titre, être assimilé à un élément de salaire exclu de la tolérance administrative.

---

<sup>1</sup> Cass. soc., 25 févr. 1993, n°90-21.550 (« la rémunération des comptes de dépôt à vue n'étant autorisée qu'au profit du personnel, en activité ou retraité, de l'établissement, il en résultait que, quelle que soit l'origine des sommes déposées, et même si l'ouverture de ces comptes ne présentait pas pour les salariés un caractère obligatoire, l'avantage en cause n'avait été consenti à ses bénéficiaires qu'en raison de leur appartenance à l'entreprise ») ; Cass. soc., 25 oct. 1997, n°95-21.699 (« que l'arrêt attaqué énonce exactement que seuls les comptes à vue ouverts par le personnel des établissements bancaires et financiers peuvent donner lieu à rémunération; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que les intérêts versés à ses salariés par le Crédit Lyonnais constituaient, quelle que soit l'origine des sommes déposées, un avantage consenti à ces bénéficiaires à raison de leur appartenance à l'entreprise, et que ces intérêts devaient à ce titre être inclus dans l'assiette des cotisations sociales ») ; Cass. soc., 14 janv. 1999, n°97-15.126

<sup>2</sup> Lettre ministérielle du 9 juin 1995 et Lettre ministérielle du 4 octobre 2007 diffusée par la Lettre-circulaire Acoiss n°2008-001 du 2 janvier 2008.

- **Cette tolérance administrative, posée par des instructions et circulaires, ne s'impose pas au juge**

Les juges ne sont pas tenus de faire application d'instructions ministérielles et de circulaires de l'Acoss dépourvues de valeur réglementaire et peuvent condamner une entreprise à intégrer les intérêts dans l'assiette des cotisations sociales<sup>3</sup>.

**L'application des tolérances administratives constitue donc une mise en conformité a minima, celle-ci permettant de diminuer le risque d'assujettissement à cotisations sociales mais pas de le supprimer.**

- **Régime des produits et services associés**

Une entreprise peut proposer des produits et services à ses salariés, telles les cartes bancaires, à un tarif préférentiel (en ce que compris les avantages alloués au personnel des établissements de crédit) à condition que la réduction n'excède pas 30% du prix de vente public normal TTC pour le même produit ou service à un consommateur non salarié<sup>4</sup>.

En revanche, dès lors que la fourniture est gratuite ou si la remise dépasse 30% du prix de vente normal, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations.

- **Situation des personnels des filiales du Groupe**

La tolérance de l'URSSAF n'a vocation à s'appliquer qu'aux seuls collaborateurs de l'établissement public Caisse des Dépôts (incluant les retraités), et non à l'ensemble des collaborateurs du groupe qui eux restent soumis à cotisations dans tous les cas<sup>5</sup>. En effet, selon la Cour de cassation, les remises sur le prix des produits et services vendus par une société d'un groupe, non pas à ses propres personnels, mais aux personnels d'une autre société du même groupe constituent des avantages en nature soumis à cotisations et, à ce titre, sont exclues de la tolérance administrative. Cette jurisprudence est transposable aux avantages bancaires, ceux-ci incluant les intérêts des comptes bancaires de dépôts. Permettre l'ouverture d'un compte bancaire aux collaborateurs des filiales du groupe dans les mêmes conditions que ceux de l'établissement public présente donc un risque accru vis-à-vis de l'URSSAF.

- **Rappel sur les conséquences d'un contrôle URSSAF**

Le code de la sécurité sociale ne définit pas de manière directe la période sur laquelle peut porter le contrôle.

Cette période est déterminée par le délai de prescription des cotisations sociales dues à l'Urssaf ; ce délai est de trois ans à compter de la fin de l'année civile au titre de laquelle elles sont dues (art. L 244-3 c. sécurité sociale).

L'employeur qui, à la suite d'un redressement de l'Urssaf, doit verser un arriéré de cotisations salariales est fondé à en réclamer le remboursement au salarié.

Nous n'avons pas connaissance d'un texte ou d'une jurisprudence dispensant de redressement un employeur faisant l'objet d'un premier contrôle par l'Urssaf.

---

<sup>3</sup> Cass. soc. 18 juillet 1997, n°95-21541 BNP c/ Urssaf de la Haute-Vienne

<sup>5</sup> Cass. 2ème civ., 1er juil. 2010, n°09-14.364

Les agents de l'URSSAF disposent d'un droit de communication qui leur permet d'obtenir, sans que s'y oppose le secret professionnel, les documents et informations nécessaires pour contrôler la sincérité et l'exactitude des déclarations souscrites et pour accomplir leurs missions de contrôle<sup>6</sup>. Ce droit peut s'exercer auprès des établissements bancaires<sup>7</sup>.

En cas de contrôle, l'URSSAF doit donc être en mesure :

- D'une part de vérifier l'exacte application, par la CDC des 3 conditions **cumulatives**<sup>8</sup> nécessaires à la tolérance administrative rappelées supra (qui conduit à exonérer de cotisations sociales les comptes ne dépassant pas 10 000 euros de dépôt) ;
- D'autre part de s'assurer de l'effectivité des prélèvements sociaux sur les intérêts des comptes supérieurs à 10 000 euros.

Ainsi, en tout état de cause, la communication des comptes des personnels (i.e., les comptes inférieurs à 10 000 euros, et comptes supérieurs à 10 000 euros) est nécessaire à l'exercice des missions de contrôle de l'URSSAF.

A titre d'exemple, il est précisé que Le Crédit du Nord, la Caisse d'épargne, le Crédit Lyonnais et la Banque populaire ont notamment fait l'objet de contrôles sur les comptes rémunérés des personnels. Ces contrôles ont donné lieu à redressement.

## **2. Le régime fiscal**

Les sommes rémunérant les comptes de dépôts à vue sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (PFU) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au taux de 30 % (12, 8 % au titre de l'impôt sur le revenu et 17, 2 % au titre des prélèvements sociaux).

Ce PFU est actuellement effectué par la CDC. La CDC respecte les obligations fiscales légales (souscription des déclarations et paiement du prélèvement).

## **3. Les options envisagées lors de la réunion de travail**

- **1<sup>ère</sup> option : mise en place d'un plafond de rémunération à 10 000 euros sans rémunération au-delà**

Cette option permet de mettre l'avantage bancaire en conformité avec la tolérance ministérielle si par ailleurs les conditions relatives au taux de rémunération des comptes et au nombre de comptes par collaborateur sont également respectées.

Les Conditions générales relatives aux comptes de dépôt à vue des personnels prévoient la possibilité d'ouvrir cumulativement 2 types de comptes, un compte au seul nom du collaborateur et un compte joint avec son époux (se) ou entre personnes liées par un pacte civil de solidarité.

Il en résulte que certains collaborateurs bénéficient actuellement d'une exonération de charges sociales au titre de la rémunération perçue sur les intérêts de ces 2 catégories de comptes en contradiction avec les conditions posées par la tolérance administratrice. En conséquence une régularisation s'impose par un assujettissement, dès le premier euro, des intérêts perçus

---

<sup>6</sup> Article L 114-19 du code de la sécurité sociale

<sup>7</sup> Circ. DSS 2011-323 du 21-7-2011

<sup>8</sup> A savoir : (i) Le taux de rémunération des comptes de dépôts à vue doit être inférieur ou égal à celui du Livret A ; (ii) Le nombre de comptes de dépôt à vue dont la rémunération bénéficie de l'exonération est limité à un par agent ; (iii) les **sommes pouvant donner lieu au versement d'intérêts exonérés sont plafonnées à 10 000 €.**

prioritairement sur le compte joint, ce type de compte n'étant pas envisagé par l'exonération de l'URSSAF.

Par ailleurs, les Conditions générales susvisées prévoient d'une part que le compte « *peut bénéficier d'une rémunération égale à un taux défini par la CDC* », d'autre part que ce taux est « *porté à la connaissance du titulaire par tout moyen notamment par indication sur le relevé de compte* » et enfin qu'il est « *révisable à tout moment sans que la Caisse des Dépôts n'ait à en avertir préalablement le TITULAIRE* ».

Contractuellement la CDC est donc fondée à revenir sur le régime de rémunération de ces comptes de manière unilatérale.

S'agissant d'un usage, sa remise en cause nécessite simplement d'en informer dans un délai suffisant chaque agent concerné ainsi que les représentants du personnel.

Cette option n'aurait pas d'incidence fiscale. Le montant de la rémunération restera soumis au PFU.

#### ▪ 2ème option : versement des intérêts sans limitation de plafond

A titre liminaire, nous rappelons que la jurisprudence a d'ores et déjà confirmé que les intérêts versés aux collaborateurs ou aux retraités doivent être soumis aux cotisations sociales eu égard à la législation<sup>9</sup>.

Comme rappelé supra, l'exonération de charges sociales admise par la tolérance administrative n'est, en tout état de cause, envisageable que si trois conditions cumulatives sont réunies : un taux de rémunération des comptes de dépôts à vue inférieur ou égal à celui du Livret A ; un nombre de comptes de dépôt à vue limité à un par agent et un plafond de rémunération fixé à 10 000 €.

Le non-respect du plafond de 10 000 euros fixé par la tolérance ministérielle entraînerait donc l'assujettissement **dès le premier Euro** des intérêts en cause aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG au titre des revenus d'activité et à la CRDS<sup>10</sup>.

Ce principe devrait s'appliquer aux autres prélèvements effectués sur la même assiette de cotisations que celle servant au calcul des cotisations de sécurité sociale (i.e. dès le premier Euro de la totalité des sommes figurant sur le compte de dépôt). Ces prélèvements sont les suivants : taxe sur les salaires, contributions solidarité autonomie, fonds national d'aide au logement et dialogue social, versement mobilités, contributions chômage et AGS, cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco, contributions à la formation et à l'alternance (contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage) et participation-construction.

Sauf à ce que le montant des intérêts soit requalifié d'avantage en nature imposable dans la catégorie des traitements et salaires et déclaré comme tel par la CDC, le PFU resterait applicable.

---

<sup>9</sup> La rémunération des comptes de dépôts à vue n'étant autorisée qu'au profit du personnel, en activité ou retraité, de l'établissement, il en résulte que, quelle que soit l'origine des sommes déposées et même si l'ouverture de ces comptes ne présentait pas un caractère obligatoire pour les salariés, l'avantage en cause n'avait été consenti à ceux-ci qu'en raison de leur appartenance à l'entreprise ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a décidé de réintégrer dans l'assiette des cotisations les intérêts portés au crédit de ces comptes (Cour de cassation, soc., 21 novembre 1996, Pourvoi n° 94-22.107).

<sup>10</sup> Cf Lettre ministérielle du 9 juin 1995 et Lettre ministérielle du 4 octobre 2007 diffusée par la Lettre-circulaire Acoff n°2008-001 du 2 janvier 2008

- **3ème option : versement des intérêts sans limitation de plafond et prise en charge des cotisations par la CDC**

Conformément à la règle sociale rappelée dans l'option 2, la fraction 0-9999,99 € n'est pas exonérée en cas de versement d'intérêts au-delà de 10.000 €.

La prise en charge par l'employeur d'une cotisation incombant à l'agent constituerait pour cet agent une rémunération soumise aux cotisations sociales dès le premier euro.

Le paiement par la Caisse des dépôts de la part salariale des cotisations sociales devrait donc, dans cette hypothèse, être lui-même soumis aux cotisations sociales, salariales et patronales.

La conséquence fiscale serait la même que dans le cadre de l'option 2 (application du PFU sauf requalification des sommes en avantage en nature).

### **Conclusion**

Au vu du caractère impératif et cumulatif des critères retenus pour la mise en œuvre de la tolérance administrative applicable aux seuls personnels de l'Établissement public, et après analyse des trois options envisagées, l'option mettant en place un plafond de rémunération à 10 000 euros sans rémunération au-delà, conformément à cette tolérance administrative, est la solution la plus sécurisée pour permettre l'exonération des charges sociales et limiter le risque de redressement.



Pierre Chevalier