

LETTRE SOCIALE N° 10/19

17 avril 2019

LETTRE SOCIALE

Nous contacter

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ secretariat2@maitre-fabing.fr

➤ L'ATTESTATION DE VIGILANCE

Pour tout contrat d'un montant minimum de 5.000 € hors taxes, le donneur d'ordre est tenu de vérifier, lors de sa conclusion, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations à l'égard de l'URSSAF.

Pour ce faire, le cocontractant doit présenter au donneur d'ordre une attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF.

Elle doit également être obtenue par le donneur d'ordre sur les sites urssaf.fr ou net-entreprises.fr.

A défaut, il peut être solidairement tenu de régler les impôts, taxes, cotisations de Sécurité sociale, rémunérations et autres charges du cocontractant, si celui-ci a eu recours au travail dissimulé.

➤ LE REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lorsqu'un salarié remplit les conditions pour prétendre à une retraite à taux plein ou taux partiel (salariés âgés d'au moins 55 ans), l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie à l'ensemble des charges patronales et salariales.

Ainsi et pour éviter tout redressement lors d'un contrôle URSSAF, il vous faut obtenir, par l'intermédiaire du salarié, l'attestation de la CARSAT « *votre situation vis-à-vis de la retraite anticipée ...* » justifiant qu'il ne peut prétendre à une retraite à taux plein ou taux partiel dans aucun dispositif y compris dans le cadre d'une retraite anticipée.

➤ LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS EST INCOMPATIBLE AVEC LE STATUT DE SALARIE A TEMPS PARTIEL

La Cour de cassation, dans un arrêt du 27 mars 2019 (n°16-23.800 FS-PB), a jugé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel.

LETTRE SOCIALE

En effet, à partir du moment où il existe une convention de forfait-jours, le régime du contrat à temps partiel doit être écarté.

Par conséquent, les salariés ne peuvent prétendre à la requalification de leur contrat de travail en se prévalant de la méconnaissance des dispositions relatives aux mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel.

Nous contacter

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ secretariat2@maitre-fabing.fr

➤ **L'EXONERATION DE COTISATIONS SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Aux termes de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, les heures supplémentaires dont la rémunération est exonérée doivent avoir été réalisées à compter de 2019.

Toutefois, l'Administration, dans une instruction de la DSS, précise que l'exonération est appliquée à l'ensemble des heures décomptées en 2019, y compris si les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue d'une période de référence commencée en 2018 et achevée en 2019.

Ainsi, si la période de décompte est hebdomadaire, l'ensemble des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées sur la semaine du lundi 31 décembre 2018 au dimanche 6 janvier 2019 sont éligibles à l'exonération.

L'Administration prend également comme exemple un salarié soumis à un accord d'aménagement du temps de travail sur une période de référence de 12 semaines, la dernière période de l'année civile allant du lundi 19 novembre 2018 au dimanche 10 février 2019. Si 21 heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période, la totalité de ces 21 heures bénéficie de l'exonération.

En revanche, les heures supplémentaires payées dans le cadre de rappels de paie début de l'année 2019 au titre d'heures réalisées en 2018 ne sont pas éligibles au dispositif, le fait générateur des cotisations étant la période d'emploi et non pas la période de versement des salaires.

Vous en souhaitant bonne réception,

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

Stéphane FABING