



A propos de mon statut de sous traitant

Par Visiteur

Bonjour,

jusqu'au 15 décembre 2009, je travaillais comme sous-traitant en qualité d'agenceur designer dans un camping, j'ai dissous ma société le 15 décembre 2009, le camping pour lequel je travaillais comme sous-traitant m'embauche depuis le 8 janvier 2010, entre temps je me suis inscrit comme demandeur d'emploi, sans indemnités cela va de soit. j'ai 53 ans, je pense que l'employeur ne peut recevoir d'aide pour mon embauche puisque je ne suis pas indemnisé par l'assédic, mon employeur m'a déclaré à compter du 8 janvier et ne veut pas régler les factures de mes travaux allant jusqu'au 15 décembre 2009, il veut faire une rétroactivité de salaire depuis octobre 2009, ma question : étant gérant de ma société (EURL) jusqu'en décembre 2009, est-ce légal ? Comment vais-je pouvoir justifier auprès des services fiscaux, les factures effectuées jusqu'au 15 décembre 2009 tout en étant salarié ? Qui plus est, mon employeur me dit qu'il vient de me déclarer auprès des organismes concernées, sans même avoir eu un contrat de travail, sans avoir eu d'entretien, et surtout sans avoir mon approbation pour cette embauche!!! Vous est-il possible de me faire parvenir par écrit votre avis et les lois en vigueur me concernant.

Sincères salutations

Par Visiteur

Cher monsieur,

étant gérant de ma société (EURL) jusqu'en décembre 2009, est-ce légal ? Comment vais-je pouvoir justifier auprès des services fiscaux, les factures effectuées jusqu'au 15 décembre 2009 tout en étant salarié ?

Non, ce n'est pas vraiment légal.

En effet, les factures établies par la société doivent être réglées à cette dernière. Dès le moment où cette facture prend finalement la forme d'un salaire, alors cela a pour effet de faire diminuer artificiellement le bénéfice de votre SARL.

En conséquence, en cas de contrôle fiscal, ces derniers vont rehausser le bénéfice imposable de votre EURL et vont recalculer votre imposition comme si ces factures avaient bien été payées à la EURL.

Le fait que la société soit dissoute n'empêche pas du tout l'exercice d'une telle opération.

Cela étant le risque de redressement est très faible.

Qui plus est, mon employeur me dit qu'il vient de me déclarer auprès des organismes concernées, sans même avoir eu un contrat de travail, sans avoir eu d'entretien, et surtout sans avoir mon approbation pour cette embauche!

Pourquoi pas!? L'établissement d'un contrat de travail écrit n'a rien d'obligatoire. Un entretien d'embauche n'a pas grand intérêt compte tenu du fait que vous avez déjà travaillé pour ce camping.

En conséquence, vous êtes réputé travailler pour ce camping et vous avez acquis la qualité de salarié.

Seulement le problème lié à l'absence de l'écrit est surtout un problème de preuve. Si par exemple, votre employeur vous verse une rémunération inférieure à la rémunération escomptée, sans que celle-ci soit inférieure au SMIC, il vous sera par exemple difficile de démontrer le salaire dont vous étiez convenus ensemble.

Idem pour les problèmes relatifs à la durée du travail, aux horaires s'ils sont contractualisés.

Très cordialement.