



## Salaire a posteriori après création d'association employeur

Par **georgesdumont**, le **08/12/2017** à **02:55**

Bonjour,

Je suis président d'une association employeur. Outre tous ses bénévoles, notre salarié ouvre à la construction de notre association depuis le mois de juillet. La publication au JOAFE n'a pu être validée qu'en octobre. La déclaration à l'URSSAF de notre association employeur et de l'embauche de notre salarié n'a donc pu être réalisée qu'en octobre...

Nous souhaiterions régler les salaires de notre salarié pour ses 3 mois d'activité à notre service rubis sur l'ongle, car c'était notre entente et sa contribution a été essentielle. Mais nous ne pouvons vraisemblablement pas légalement lui attribuer des salaires ni de prime, car cela est considéré comme non réglementaire par les services de l'URSSAF.

Or, ses émoluments, cotisations comprises, sont prévus dans notre budget annuel pour les mois de juillet à décembre.

- Est-il légalement possible d'attribuer ses salaires à notre employé avec pleines cotisation a posteriori par un autre moyen que le salaire ou la prime sur le compte de l'association ?

- Dans l'alternative, est-il possible de régler ces salaires a posteriori sur fonds propres avec le dispositif TESE ?

(Devant cette impasse, je tiens personnellement à ce que son travail soit rémunéré, je m'y étais engagé entant que président, et il s'est beaucoup investi dans ce projet, je souhaite donc en assumer l'entière responsabilité.)

En d'autres termes, existe-t-il un quelconque moyen légal d'attribuer un salaire a posteriori à notre employé et sans s'attirer les foudres de l'URSSAF ?...

Merci d'avance pour tout élément de réponse,

Bien Cordialement

Par **P.M.**, le **08/12/2017** à **17:34**

Bonjour,

Il conviendrait de se méfier que cela ne puisse pas être considéré comme des salaires dissimulés et je pense que le mieux serait d'interroger l'URSSAF...

Par **georgesdumont**, le **08/12/2017** à **18:13**

Merci pour cette réponse.

Effectivement, j'avais posé la question à l'URSSAF pour avoir un éclaircissement et un solution réglementaire et ils n'ont pas pris la peine de me répondre: ils ont directement appelé notre comptable pour porter l'accusation de salaires dissimulés.

Je vous déconseille donc, par expérience, de conseiller d'interroger l'URSSAF sur ce sujet...

Il y a toujours d'autres moyens 'sans cotisation' de le faire pour tenir mes engagements, mais je m'y refuse. La participation au bien commun est comprise dans le budget, pas de raison de passer outre, aucune des parties n'y aurait un intérêt, en l'occurrence y compris l'URSSAF.

Ma question était : existe-t-il malgré tout un moyen légal de payer des salaires a posteriori, à travers un dispositif comme le TESE ou un autre à votre connaissance ?

Merci d'avance,

Bien Cordialement,

Par **P.M.**, le **08/12/2017** à **18:45**

Si l'URSSAF ne l'indique pas c'est qu'il considèrent que les déclarations n'ont pas été faites en temps et en heure et le comptable me semblerait compétent pour répondre à l'interrogation s'il y avait une solution légale qui ne lèse en rien le salarié...

Par **georgesdumont**, le **08/12/2017** à **20:07**

Merci d'avoir pris la peine de répondre.

Bien cordialement,

G Dumont

Par **miyako**, le **08/12/2017** à **22:52**

Bonsoir,

la loi de 1901 distingue 2 sortes d'associations

1/association simple

Elle ne peut pas avoir de compte en banque, elle ne peut pas avoir un N° de siret , elle ne peut pas ester en justice.

2/Association déclarée

Elle peut avoir un Siret ,donc des salariés .

Elle a un statut juridique à part entière avec une personnalité juridique.

Elle peut obtenir des subventions

Elle peut être déclarée d'intérêts publique et agréée par des organismes officielles

- Sauf pour celles qui reçoivent des subventions et sont d'utilité publique, elles ne sont pas astreintes à une comptabilité détaillée. Une comptabilité simplifiée suffit.

Il leur faut établir un budget annuel et faire un bilan simplifié en fin d'exercice.

Rien d'autre !

L'association non déclarée ne peut travailler qu'avec des bénévoles ,non rémunérés ,mais dont les frais justifiés peuvent être remboursés directement.

L'association déclarée peut embaucher des salariés grâce au N° de siret et le code APE fournit par l'INSEE selon la nature de l'activité réelle, conforme aux statuts [fluo]/[fluo]. Des personnes bénévoles peuvent participer à l'organisation de l'association, mais sans lien de subordination et sans aucun salaire. Un contrat de bénévolat est vivement recommandé , signé entre chaque bénévole et l'association , plus les assurances allant avec.

Dans le cas présent, la création de l'association remontant à juillet 2017 et sa déclaration ayant eu effet qu' à partir d'octobre, ce n'est qu'à partir d'octobre que cette dernière pouvait légalement embaucher des salariés, PAS AVANT.

Avant c'étaient des bénévoles sans rémunération.

Je conseille vivement, afin que l'URSSAF ne puisse pas considérer cela comme du travail dissimulé , pour la période précédant l'enregistrement officiel de la déclaration par la préfecture, de faire un contrat de bénévolat et rien d'autre; sans essayer de contacter l'URSSAF pour quoi que ce soit.

Le contrat de bénévolat sert surtout à se couvrir en cas de contrôle URSSAF.

Si il n'y a eu aucune malversation, rien à craindre.

Le plus facile à gérer ,c'est d'adhérer au CEA pour tous les salariés ,c'est très pratique et pas du tout compliqué ; toutes les cotisations sociales sont regroupées et gérées par l'URSSAF- sauf MDT et formation.

Je ne vois vraiment pas comment déclarer des salaires rétroactifs dans une structure qui n'avait aucune forme juridique ,ni aucun SIRET connu.

J'ai été un peu long ,mais j'espère que tout le monde aura bien compris ma réponse et mes explications.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/12/2017 à 19:19**

Bonjour,

Effectivement, vous avez été bien long pour arriver à la conclusion qui tient en quelques mots que l'on ne peut pas déclarer des salaires rétroactivement à la déclaration d'ouverture...

Par **georgesdumont**, le 11/12/2017 à 13:22

Bonjour,

Merci pour ces réponses.

Dans cette situation,

Est-il possible de verser une prime exceptionnelle de 3,5 salaires en fin d'année, en plus des salaires normaux sachant que notre employé recevra 2,5 salaires depuis date de déclaration ?

Le montant de la prime pose-t-il problème ?  
le ratio salaires/prime pose-t-il problème ?

Cordialement,

G Dumont

Par **miyako**, le 11/12/2017 à 16:56

Bonjour,

Rien ne s'y oppose ,mais il faudra bien indiquer sur le bulletin de paye prime exceptionnelle ,sans autre précision, et surtout ne rien indiquer dans le contrat de travail.Ne pas mettre prime de fin d'année .

Cela ne devrait pas poser de difficultés,dès l'instant que c'est déclarer.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le 11/12/2017 à 17:43

Bonjour,

Mais le salarié sera lésé puisqu'il n'aura pas tous ses trimestres cotisés pour la retraite pendant lesquels il aura travaillé...

D'autre part, si le contrat de travail est aussi modifié pour la date d'embauche, il perdra de l'ancienneté...

A par ça et éventuellement d'autres conséquences, "rien ne s'y oppose"...

Par **georgesdumont**, le 12/12/2017 à 00:18

Bonsoir,

Merci pour ces réponses.

Donc on aurait là une issue possible à ce dilemme, excellente nouvelle. Dans la mesure où ces mois ne sont pas possibles à déclarer a posteriori pour sa retraite, de toute façon, il va sans aucun doute s'accommoder de cette prime, et j'aurai tenu mes engagements sans me mettre en péril !

Une dernière question, si vous le permettez (et pas des moindres) :

Que pouvez vous envisager a priori comme autres conséquences éventuelles ?

Cordialement,

G Dumont

Par **P.M.**, le **12/12/2017** à **08:29**

Bonjour,

Cela pourrait concerner par exemple aussi des indemnités journalières en cas d'arrêt-maladie ou de chômage...

Ceci étant, c'est sans doute une solution la moins pénalisante pour le salarié s'il l'accepte...

Par **georgesdumont**, le **12/12/2017** à **21:56**

Bonsoir,

Bien sûr, donc somme toute rien de très grave à cette échelle. J'en ai d'ailleurs parlé à notre salarié et cette solution simple (et sans risque pour moi et l'association...) lui convient parfaitement.

Je vous remercie pour vos lumières, vous m'avez rassuré et nous avez beaucoup aidé.

Je vous souhaite une bonne soirée et bonne continuation.

Cordialement,

G Dumont

Par **P.M.**, le **12/12/2017** à **22:28**

Rien de grave parce que vous n'avez pas eu de contrôle entre temps car déclaration de bénévolat ou pas, c'était du travail dissimulé et la dernière chose à faire cela aurait été de prétendre cela...

Mais comme ça n'a pas été le cas, tout semble s'arranger pour le mieux avec l'accord du salarié...