Image not found or type unknown

Cotisations sociales non payées

Par **seniorprecaire**, le **03/09/2016** à **08:31**

Bonjour,

Mon mari est agent de maîtrise dans la métallurgie.
Il s'agit d'une entreprise de 10 salariés.
Les cotisations sociales ne sont pas ou plus versées à l'URSSAF (des mises en demeures ont été réceptionnées par l'employeur)
Si mon mari se retrouve au chômage (et dans un an à la retraite) les organismes sociaux vont-ils verser les indemnités et pensions, même si le "contentieux" des cotisations n'est pas réglé?

Je remercie par avance de votre réponse.
Merci aussi de m'indiquer le lien, au cas où ce sujet aurait déjà été traité.

Par **P.M.**, le **03/09/2016** à **11:58**

Bonjour,
Il faudrait s'en préoccuper avec les organismes sociaux mais normalement c'est à eux de régler les contentieux à propos des cotisations sociales impayées et éventuellement de faire mettre l'entreprise en cessation de paiement...
Toutefois les cotisations sociales prélevées qui n'ont pas été reversées peuvent constituer un délit, je conseillerais au salarié de se rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste pour vérifier aussi si les déclarations annuelles ont été transmises à l'URSSAF et aux caisses complémentaires de retraite...

Par **seniorprecaire**, le **03/09/2016** à **16:05**

Merci.
Nous allons procéder à ces vérifications.
Cordialement.

Par **DRH 75**, le **03/09/2016** à **20:44**

Bonsoir,

Soit votre entreprise paiera les cotisations sociales simplement avec retard, avec ou non un arrangement directement négocié avec les différents organismes sociaux, soit elle devra se déclarer en cessation de paiement. Si elle ne le fait pas l'un des créanciers pourra saisir lui-même le tribunal de commerce.
De votre côté, ce qui est important est de bien conserver vos bulletins de salaires qui vous serviront de justificatifs pour vos droits si nécessaire. Gardez les jusqu'à la liquidation de votre retraite, même si c'est dans de très nombreuses années.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **03/09/2016** à **21:09**

Mieux vaut vérifier en plus de la conservation des bulletins de paie sans limitation de durée que les déclarations annuelles ont été correctement transmises notamment par le relevé de carrière...

Par **miyako**, le **04/09/2016** à **09:11**

Bonjour,
demandez la fiche salarié qui figure dans la DADS annuelle (page 4 de la DADS)
C'est le document que réclame l'URSSAF en cas de contrôle et que l'employeur doit conserver .
Tout salarié peut la demander ,c'est la preuve de déclaration .
Pour les caisses de retraite ,c'est pareil.
Comme il y a interconnexion et croisement des fichiers URSSAF/ARRCO
La DADS URSSAF suffit.
L'entreprise ne peut pas vous opposer le caractère confidentiel ,vu que ces documents contiennent des données nominatives vous concernant (loi informatique et liberté)
En cas de refus,il y a suspicion, et il vous faudra écrire à l'URSSAF dont dépend votre employeur Vous leur téléphonez avant.
Réactualisez votre carte vitale afin de vérifier si vos droits sont toujours maintenus,c'est important.
Bien garder les feuilles de paye .
Il y a également un document qui s'appelle KBIS que vous pouvez vous procurer au greffe du Tribunal de Commerce du lieu de votre entreprise.C'est une information(partiel) sur la santé financière de votre entreprise.
Amicalement vôtre
suiji KENZO

Par **P.M.**, le **04/09/2016** à **10:31**

Bonjour,
Pas besoin de demander la déclaration annuelle puisque l'on peut obtenir son relevé de carrière sur le site de l'Assurance Retraite et que l'on peut obtenir son relevé de points sur le site de l'AGIRC et ARRCO...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L'employeur pourrait refuser de communiquer des informations qui comprennent celles d'autres salariés ou même à la limite produire un faux...
Pas besoin de payer le KBIS puisque l'on peut consulter gratuitement ce site...

Par **miyako**, le **04/09/2016** à **12:09**

Bonjour,
Dans la DADS,on peut faire ressortir ,la fiche nominative du salarié ,sans rien dévoilé sur les autres .C'est d'ailleurs obligatoire d'en conserver un exemplaire,par salarié.
Les relevés de carrière CNAVTS et ARRCO peuvent comporter des oublis ou des erreurs et ne constituent pas la preuve du non paiement des cotisations par l'employeur. C'est bien pourquoi l'on demande aux salariés de conserver les bulletins de paye sans limite de durée.
Seules les DADS constituent une preuve indiscutable.
Dans les DADS il y a une partie générale,plus une partie nominative individuelle pour chaque salarié,c'est la fiche salarié;celle que le salarié peut réclamer en vertu de son droit d'accès à ses données personnelles.
Je vois mal un employeur produire un faux à ce sujet ,car avec le croisement des fichiers URSSAF/ARRCO se serait vite repérable.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **04/09/2016** à **16:41**

Si les relevés de carrière comportent des oublis ou des erreurs c'est justement le but de les faire rectifier et le DADS ne prouve pas plus que les cotisations ont été versées, à la limite, comme je l'ai dit, l'employeur pourrait produire un faux, donc au contraire, il ne constitue pas non plus une preuve irréfutable contrairement à l'enregistrement effectué par les différentes caisses que vous le vouliez ou non...

Par **miyako**, le **05/09/2016** à **09:03**

Bon jour,
La DADS est un moyen de contrôle et de preuve du paiement des cotisations.
L'URSSAF et l'ARRCO s'en servent devant les tribunaux qui les acceptent.
Les relevés carrière si il y a des trous ou des oublis(çà arrive)) doivent faire l'objet d'un recours auprès de la CNAVTS qui au vu des feuilles de payes compare avec les DADS.Si un salarié prétend ,devant une juridiction, à la seule vue de son relevé de carrière ,que l'employeur n'a pas cotisé ,sans avoir fait un recours devant la CNAVTS ,cela ne marchera pas .Il faudra d'abord faire un recours devant la CNAVTS pour régulariser et ce n'est qu'en cas de refus CNAVTS,que l'on pourra ester en justice avec des preuves solides(pas seulement les fiches de paye qu'il est facile de falsifier)
Les relevés de carrières,sont très utiles pour éviter qu'il y ait des oublis qui au moment de la liquidation des retraites peuvent poser problèmes.Mais il faut que les salariés fassent régulariser immédiatement les omissions ,cela ne veut pas dire que les employeurs n'ont pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

cotisés;il y a parfois des erreurs qui dans la plus part des cas se résolvent très rapidement.Même chose pour l'ARRCO.
Quant aux faux ,en DADS vu les contrôles URSSAF/ARRCO et le croisement des fichiers ,à moins d'être un spécialiste des fichiers informatiques URSSAF,
c'est pratiquement impossible.Contrairement aux fiches de paye faciles à reproduire.
N'oublions pas qu'il peut y avoir contrôle sur place par l'inspection du travail et l'URSSAF.
Aujourd'hui avec la généralisation de la DSN et du CEA (pour les TPE),on a beaucoup moins de difficulté pour lutter contre la fraude.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/09/2016** à **09:51**

Bonjour,
La DADS n'a jamais été une preuve de paiement des cotisations mais de déclaration des salaires et le relevé de carrière en est le reflet très exact...
Nous n'en sommes pas encore au stade d'un recours puisque si le relevé de carrière est exact, il ne se justifie pas, donc il est inutile de spéculer et s'il devait avoir lieu, il se ferait sur la base des bulletins de paie qui doivent être conservés sans limite alors qu'il n'a jamais été prévu que le salarié doive faire obligatoirement une demande à l'employeur d'une copie de la DADS...
Le relevé de carrière réactualisé car il n'y en a pas plusieurs est très utile à tout moment et c'est bien pourquoi l'Assurance Retraite le tient à disposition bien avant l'âge de la retraite...
Le fait que l'employeur ait cotisé ou pas est un problème qui concerne essentiellement les organismes sociaux...
Je ne vois pas pourquoi une copie de la DADS serait moins facile à falsifier qu'une feuille de paie et en tout cas le relevé de carrière émanant de l'Assurance Retraite, c'est impossible alors il faudrait arrêter ces enfumages car il peut être obtenu très rapidement et sans avoir à se plier au bon vouloir de l'employeur...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés