

CAS N°2

Directeurs de collection rémunérés en salaires

Quelles sont les situations visées ?

■ Si la mission du directeur de collection rentre dans la définition du salariat, il est nécessaire de conclure avec le directeur de collection un contrat de travail.

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).

■ Trois éléments caractérisent le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail,
- le paiement d'une rémunération,
- l'existence d'un lien de subordination juridique.

La réunion des deux premiers éléments n'est pas suffisante ; c'est la notion de subordination juridique, spécifique du contrat de travail, qui prédomine à la définition du contrat de travail.

Soumis aux règles découlant notamment du code du travail et de la convention collective nationale de l'édition.

Cumul d'activités

AVEC UN AUTRE EMPLOI SALARIÉ (DEUX EMPLOYEURS DISTINCTS)

Autorisé par principe.

Exceptions :

- exercice d'une activité concurrente,
- clause de non-concurrence intégrée au contrat de travail.

AVEC UN STATUT DE FONCTIONNAIRE

Interdit par principe.

Exceptions :

- travail à temps partiel ;
- obtention d'une autorisation auprès de l'autorité compétente.

Démarches à effectuer par l'éditeur

Contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée selon la mission confiée au salarié

Formalités obligatoires à accomplir :

■ Déclaration préalable à l'embauche à faire auprès de l'Urssaf du lieu de travail (cette déclaration est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date effective d'embauche).

Fournir au salarié une copie de la déclaration ou l'accusé de réception de l'Urssaf.

Voir <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>

■ Vérifier que le futur salarié, s'il est étranger possède une autorisation de travailler en cours de validité sauf pour les ressortissants des États membres de l'Espace économique européen (pays de l'Union européenne, Islande, Liechtenstein et Norvège) et les ressortissants suisses.

■ Inscrire les informations concernant le salarié embauché sur le registre unique du personnel.

■ Pour les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, adresser à la Dares, dans les huit premiers jours de chaque mois, un relevé mensuel des contrats de travail conclus ou rompus au cours du mois précédent (formalité dite « déclaration des mouvements de main-d'œuvre »). Ne s'applique pas au contrat de travail à durée déterminée conclu pour une durée maximale d'un mois non renouvelable. Se fait désormais via la Déclaration sociale nominative.

Voir <http://www.dsn-info.fr/tpe-pme-asso-dsn.htm>
+ <http://www.dsn-info.fr/demarrer.htm>

■ Affiliation auprès des organismes de retraite complémentaire du salarié par l'employeur.



■ Visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude à l'embauche si le salarié est exposé à des risques professionnels.

Il faut par ailleurs délivrer un certain nombre d'informations au nouvel embauché :

Voir <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/article/les-obligations-de-l-employeur-lors-de-l-embauche>

■ Outre ces démarches administratives, il faudra déterminer le niveau de classification du salarié en se référant aux dispositions de la convention collective de l'édition (IDCC2121).

Disponible sur le site Internet du SNE

https://www.sne.fr/social/convention-collective-de-ledition-et-avenants/#la_convention_collective_nationale_de_lrsquoedition (codes extranet nécessaires)

Démarches à effectuer par le directeur de collection

■ Aucune démarche particulière à accomplir en qualité de salarié.

■ Fournir à l'employeur les documents nécessaires à l'embauche.

Modalités de paiement (assiettes, fréquence, moment)

Rémunération versée mensuellement

Possibilité d'envisager :

- une rémunération fixe
- une rémunération fixe + une rémunération variable (il faudra alors pour la partie variable fixer des objectifs atteignables).

Cotisations sociales à verser par l'éditeur

Application du régime général de sécurité sociale.

Il est conseillé de se rapprocher du service paye ou de l'expert-comptable pour faire une simulation du coût de l'embauche d'un directeur de collection.

Voir <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-de-cotisations-de-droit.html>

Cotisations sociales et assurance vieillesse à verser par le directeur de collection

■ Le directeur de collection peut se rapprocher du service paye ou ressources humaines pour toute explication sur les charges sociales qui seront appliquées à son salaire.

Voir <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-de-cotisations-de-droit.html>

Régime fiscal – imposition pour le directeur de collection

■ Toutes les sommes perçues au titre de cette activité salariée sont soumises à l'impôt sur le revenu. Le régime applicable est celui des particuliers. La rémunération du salarié est donc ponctionnée du prélèvement à la source comme pour tout salarié.

Pour le calcul de l'impôt sur le revenu

https://www3.impots.gouv.fr/simulateur/calcul_impot/2019/simplifie/index.htm

Sur le fonctionnement du prélèvement à la source pour les salariés

<https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source>