

Qui est bénévole ?

Le bénévole est la personne qui apporte son concours à l'association sans percevoir en contrepartie de rémunération sous quelque forme que ce soit.

Les responsabilités du bénévole

Le bénévolat ne constitue pas une clause d'exonération de responsabilité. Qu'il apporte son concours occasionnellement ou régulièrement, le bénévole est susceptible de causer des dommages corporels, matériels ou immatériels. Le responsable associatif, qu'il soit ou non bénévole, répond sur le plan pénal des délits qu'il commet personnellement dans le cadre de ses fonctions.

Par ailleurs, le bénévole peut voir sa responsabilité financière engagée :

- s'il a outrepassé ses pouvoirs ;
- s'il a commis une réelle faute de gestion en cas de redressement ou de liquidation judiciaire (cf page 146 et suivante)

Le remboursement des frais

Le bénévolat est un don de temps, aussi, il est normal que le bénévole soit remboursé des dépenses engagées pour le compte de l'association (ex. : frais de déplacement, d'hébergement, de documentation, d'affranchissements). S'ils correspondent à des dépenses réellement engagées pour le compte de l'association les frais doivent être remboursés, à l'euro l'euro, sur présentation de pièces justificatives, celles-ci doivent être conservées pendant 4 ans (l'année de la dépense plus 3 années).

Cumul avec d'autres statuts

Salarié, bénévole au sein de la même association

Il est possible de cumuler un contrat de travail et une activité bénévole au sein de la même association : une association peut salarier un de ses adhérents et un salarié peut être membre à titre personnel de l'association employeur. Dans ce cas, il est important de préciser la limite entre les deux situations dans le contrat de travail de l'intéressé.

Bénévolat et chômage

Le règlement de l'Assedic permet le maintien des allocations chômage sous réserve que l'activité bénévole :

- ne s'effectue pas chez un précédent employeur, même s'il s'agit d'une association et si les fonctions exercées ne sont pas rémunérées,
- ne se substitue pas à un emploi salarié, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas éviter à l'association de recruter ou remplacer du personnel ;
- reste compatible avec l'obligation de recherche effective et permanente d'un emploi.

Bénévolat et retraite

Lorsque l'activité déployée par un retraité au sein d'une association ne donne lieu à aucune rémunération, elle ne prive pas celui-ci de ses droits à pension. Dans le cas contraire, le service de la pension de retraite (de base ou complémentaire) pourrait être suspendu.

Le cumul d'une préretraite et d'activités bénévoles est admis à condition de ne pas avoir pour effet d'éviter l'embauche d'un salarié.

Quelles sont les aides pour les bénévoles ?

- **Cotisation accident du travail et assurances** : un bénévole est, par ailleurs, généralement salarié, retraité ou chômeur indemnisé et est protégé en conséquence. Si ce n'est pas le cas, il peut bénéficier des prestations du régime général de la sécurité sociale (Couverture maladie universelle - CMU).

En cas d'accident survenu au cours de son activité associative, la personne bénévole ne peut prétendre à aucune prise en charge par les organismes sociaux au titre des accidents du travail, sauf si elle a souscrit volontairement à la caisse des accidents du travail.

La personne bénévole victime d'un accident au cours de son activité associative peut engager la responsabilité civile de l'association si l'accident résulte d'une faute ou d'une négligence imputable à celle-ci.

Les associations peuvent souscrire une cotisation « accident du travail » pour leurs membres bénévoles. Elle est de 16 €. Elle est payable en avril pour l'exercice précédent. Pour certaines catégories de bénévoles, cette cotisation s'élève à 63 €.

Le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative couvre une partie du coût de la couverture assurance des dirigeants et animateurs bénévoles en 2007.

- **Congés de représentation** : l'employeur est tenu d'accorder au salarié désigné comme représentant d'une association loi 1901 le temps nécessaire pour participer aux réunions des différentes instances dans lesquelles l'association doit siéger et dont la liste est publiée par chaque ministère, dans la limite de 9 jours par an (fractionnables en demi-journées) et sous réserve de ne pas porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise. Si le salarié subit une diminution de sa rémunération, il pourra en principe prétendre au versement par l'Etat d'une indemnité compensatrice.

Un décret du 28 septembre 2005 précise les modalités de prises de ces congés de représentation pour les fonctionnaires et agents territoriaux.

- **Le congé de solidarité internationale** : la loi n°95-116 du 4 février 1995 permet aux salariés ayant un an d'ancienneté d'effectuer jusqu'à 6 mois de mission, hors du territoire, pour une ONG (liste fixée par arrêté ministériel). Durant ce temps, le contrat de travail est suspendu.

- **Formation continue** : le ministère chargé de la jeunesse, des sports finance des actions de formation. Le congé individuel de formation permet à tout salarié (24 mois d'ancienneté) de suivre une formation, la validation des acquis de l'expérience professionnelle et bénévole permet, depuis la loi de juillet 2000, d'obtenir les diplômes nécessaires à l'encadrement des activités physiques et sportives.

Droit à la formation des bénévoles : l'article L 951-1 du Code du travail assimile à des actions de formation destinées aux salariés d'une association, celles à destination d'un public de cadres bénévoles, sous réserve qu'elles aient pour objet la formation à l'exercice de leurs responsabilités dans le mouvement associatif, coopératif ou mutualiste.

Les bénévoles peuvent suivre des formations qui sont, soit inscrites au plan de formation de l'association, soit financées par des organismes collecteurs ou qui apparaissent dans le cadre d'un engagement de développement de la formation (EDDF), elles doivent

satisfaire deux conditions :

- produire la preuve effective de leur activité au bénéfice du mouvement associatif ;
- les bénévoles formés doivent assumer au sein du mouvement des responsabilités bien déterminées, à un niveau supérieur.

Les autres bénévoles de l'association, qui ne remplissent pas ces deux conditions cumulatives, ne peuvent pas bénéficier de ces dispositions.

- **Le congé cadre jeunesse**, il permet à de jeunes travailleurs ou apprentis de moins de 25 ans d'obtenir un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an, pour se former comme cadres et animateurs d'associations de jeunesse, d'éducation populaire ou sportive.

Régi par les article L-225 et suivants du Code du travail, le congé cadre jeunesse n'est ouvert qu'aux associations dont la liste est fixée annuellement par un arrêté du Premier ministre.

- **La validation des acquis de l'expérience** : la loi 17 janvier 2002 insérée dans le Code du travail, permet la validation des acquis de l'expérience acquise dans le cadre du bénévolat. Ainsi, il est possible de faire reconnaître par un diplôme les compétences ou connaissances acquises dans le cadre de ses activités à condition de les avoir exercées durant plus de trois ans, soit un minimum de 2 400 heures d'activité (un diplôme d'État de professionnel de l'animation, par exemple, un brevet de technicien supérieur, un diplôme universitaire, brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire).

De même, la loi du 3 janvier 2001 ouvre la possibilité d'organiser des concours permettant l'accès aux fonctions publiques d'Etat, territoriales et hospitalières à des personnes ayant exercé des activités en qualité de responsable bénévole d'une association.

- **Les aides financières** : le Conseil du développement de la vie associative (Cdva) est l'organisme qui gère les crédits de formation des bénévoles. Il permet le financement d'actions de formation tournées vers la conduite du projet associatif, au bénéfice des bénévoles responsables élus, responsables d'activités ou adhérents appelés à prendre de nouvelles responsabilités associatives.

- **Avantages fiscaux** : le bénévole associatif ne dispose d'aucun statut fiscal privilégié. Toutefois, s'il renonce à se faire rembourser ses frais de déplacement par l'association, il pourra bénéficier d'une déduction fiscale calculée sur la base de 0,284 € au kilomètre quelle que soit la puissance fiscale du véhicule utilisé (*voir page 165*).

Si l'association ne rembourse pas les frais engagés, ceux-ci sont considérés par les services fiscaux comme un don et ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 66% de son montant dans la limite de 20% du revenu imposable. L'association doit donner obligatoirement un reçu de don au bénévole.

- **Chèque repas** : depuis septembre 2006, le traditionnel «ticket-restaurant» est accessible aux bénévoles sous l'appellation de «chèque-repas». Pris en charges à 100% par l'association et exonéré de charges sociales et fiscales, son montant maximum est de 5,40 € (2007).



En savoir plus

Urssaf, services fiscaux, commission nationale des titres restaurants : www.Cntr.fr

Quel statut pour le volontariat ?

Le volontariat se réalise à travers onze dispositifs, dont six accessibles aux personnes morales de droit privé à but non lucratif, donc aux associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 :

- le volontariat associatif,
- le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité,
- le volontariat civil à l'aide technique,
- le contrat d'accompagnement à l'emploi,
- le volontariat de solidarité internationale,
- le service volontaire européen.

S'y ajoute une disposition particulière : le service civil volontaire pour les 16-25 ans, applicable aux cinq premiers. Ce service ne définit pas un type de volontariat particulier, il désigne des modalités spécifiques : le tutorat individualisé, la formation aux valeurs civiques, l'accompagnement à l'insertion professionnelle et un financement de l'Etat. L'ACSÉ (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) est responsable de sa mise en œuvre et finance l'accueil des volontaires.

Le volontariat associatif (loi n° 2006-586 du 23 mai 2006) et le service civil volontaire (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) rendent accessibles l'accueil de volontaires à toutes les associations qui le souhaitent en ne réservant plus à quelques domaines spécialisés les missions d'intérêt général remplies par les volontaires.

Le volontariat associatif

Il se définit par les mêmes caractéristiques que les autres volontariats, mais avec des modalités qui lui sont propres. En voici les principales :

- le public concerné : de 16 ans à la fin de la vie active (avec autorisation parentale pour les moins de 18 ans, et visite médicale), de nationalité française ou ressortissant de l'union européenne, ou de l'espace économique européen ;
- la mission : toute mission d'intérêt général revêtant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, valorisant le patrimoine artistique, participant à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques ;
- les structures d'accueil : associations françaises régies par la loi du 1 juillet 1901 et fondations reconnues d'utilité publique, ayant reçu un agrément du préfet du département où la structure a son siège, ou du ministère de la santé, de la jeunesse et des sports pour les associations à dimension nationale ;
- le contrat : contrat de volontariat non régi par le code du travail, d'une durée de 24 mois au maximum en continu, ou 36 mois en cumul dans une ou plusieurs associations, résiliable avec préavis de un mois ou en cas de force majeure ou pour cause d'embauche pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;
- les obligations de la structure d'accueil : préparation technique du volontaire à la nature et à l'accomplissement de la mission ; désignation d'un tuteur ; pour

un contrat supérieur à six mois, droit à un congé de deux jours non chômés et indemnisés par mois de mission ; cotisations forfaitaires du régime général de la Sécurité sociale à la charge de la structure d'accueil.

Le service civil volontaire

Le service civil volontaire, qui s'adresse exclusivement aux jeunes de 16 à 25 ans, n'est pas une nouvelle forme de volontariat. Il s'appuie sur les volontariats existants. Pour certains volontariats, un agrément spécifique est nécessaire, c'est le cas du volontariat associatif, du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, du volontariat civil à l'aide technique. Pour d'autres, comme le volontariat de solidarité internationale, l'agrément est de droit (décret n° 2006-638 du 12 juillet 2006).

Chaque type de volontariat garde sa spécificité, mais, dans ce cadre, l'association doit impérativement respecter les conditions suivantes :

- la structure d'accueil doit avoir été agréée pour le service civil volontaire ;
- la durée minimale hebdomadaire de la mission est de 26 heures ;
- la durée de la mission peut être de 6, 9 ou 12 mois. Cette dernière possibilité (12 mois) correspond à la durée maximale ;
- une formation civique doit être dispensée par la structure d'accueil au volontaire ;
- le volontaire doit bénéficier d'un tutorat individualisé ;
- la structure d'accueil s'engage à respecter la charte du service civil volontaire.

Le service civil volontaire est piloté par l'ACSÉ. Avec l'accord pour l'agrément, une aide financière de l'Etat est allouée, liée à la prise en charge financière du jeune et aux obligations inhérentes (formation civique, accompagnement). Le montant mensuel varie suivant la nature du contrat qui lie le jeune et l'association :

Type de contrat	Prise en charge financière du jeune	Formation civique	Accompagnement
contrat de volontariat associatif	90% de la rétribution (maximum de 571€) + un montant plafonné à 155 € pour la couverture des risques maladies ...	75 €	100 €
contrat de volontariat de cohésion sociale et de solidarité	90% de la rétribution, soit 565 €	75 €	100 €
contrat de volontariat civil à l'aide technique	90% de la rétribution, soit 565 €	75 €	75 €



En savoir plus

service civil volontaire : www.servicecivilvolontaire.fr
 volontariat associatif : www.jeunesse-sports.gouv.fr
 volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité : www.cohesionsociale.gouv.fr
 volontariat de solidarité internationale : www.clong-volontariat.org
 volontariat civil à l'aide technique : www.outremer.gouv.fr
 service volontaire européen : www.injep.fr

Qui est salarié ?

L'association est un employeur comme un autre : c'est le droit du travail et le droit de la sécurité sociale qui s'appliquent à la gestion du personnel de l'association. Seules quelques exonérations de charges sociales et fiscales prennent en compte la spécificité de la vie associative.

Dans une association, est salariée toute personne occupée dans les conditions suivantes :

- action sous le contrôle et sous la subordination des dirigeants de l'association ;
- perception d'une rémunération en contrepartie de l'activité exercée pour le compte de l'association.

Ces deux conditions impliquent la rédaction d'un contrat de travail.

Les salariés d'une association bénéficient, comme tout autre salarié, de l'ensemble des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale. La législation relative aux contrats de travail et au SMIC ainsi que les conventions collectives, s'il y en a, doivent être impérativement respectées.

Quelle que soit la durée du travail du salarié, le statut juridique est le même. Ainsi les salariés qui travaillent à temps partiel (même quelques heures par mois) doivent être signataires d'un contrat de travail écrit comportant les mentions exigées par la loi (fonction du salarié, nature et durée du contrat, horaires de travail, rémunération, durée de la période d'essai...).



En savoir plus

Guide pratique du droit du travail, La Documentation française

Qui est travailleur indépendant ?

Le travailleur indépendant est la personne qui met en œuvre sa propre entreprise, qui exerce à son profit une activité professionnelle et qui en supporte les risques. Sa rémunération s'appelle honoraires et il paie directement ses charges à l'Urssaf.

Il engage les frais nécessaires à l'accomplissement de sa tâche (locaux, matériel, publicité...), il gère ses activités librement, il fixe le montant de ses honoraires, il travaille pour une clientèle. Dans beaucoup de cas, il doit être titulaire d'un diplôme lui permettant d'exercer la profession.

Il doit s'inscrire au régime des travailleurs indépendants à l'Urssaf.

Ce statut se rencontre peu dans les associations puisque, dès que l'association fait intervenir un travailleur indépendant soit en lui fournissant un public, soit en lui fournissant un lieu de travail ou en lui fixant des horaires, soit en lui fournissant les moyens de son travail, celui-ci est considéré par le droit du travail comme salarié de l'association le temps de l'intervention.

Exemple : la procédure qui consiste à faire venir, dans le cadre d'une activité organisée par l'association, un professeur rémunéré directement par les participants n'est pas autorisée. Le professeur, même s'il est travailleur indépendant par ailleurs, est considéré comme un salarié de l'association puisque celle-ci lui fournit le lieu et le public. Celle-ci devra alors effectuer les démarches nécessaires pour déclarer ce salarié.

Par contre, ce statut peut tout à fait convenir à des personnes désireuses de se créer une activité professionnelle.



En savoir plus

Inspection du travail

Bénévoles, volontaires ou salariés, comment décider ?

Les adhérents apportent leur cotisation, les bénévoles donnent de leur temps, les volontaires se mettent à disposition une période déterminée, les salariés font leur travail. Ce schéma fournit-il tous les éléments d'explication ? Pas nécessairement, par exemple, la cotisation n'est pas la seule marque possible d'adhésion à une association, ce peut être, par exemple, l'engagement de participer à une activité. En fait, la distribution des rôles et des statuts dans l'association est plus facile à comprendre à partir de l'idée de projet.

Elle varie suivant :

- la nature du projet associatif

Il arrive que le but de l'association ne puisse se réaliser qu'en faisant appel à des professionnels (dans le monde du travail social ou pour les pratiques de sports à risque, par exemple). Là, les associés assurent une fonction de pilotage ;

- la nature du projet d'action

Telle action relève d'une réglementation qui oblige à faire appel à des professionnels, c'est souvent le cas de l'encadrement des activités sportives ; telle autre consiste en un spectacle présenté par des artistes... Là, les associés se font commanditaires pour une opération ponctuelle.

L'organisation prend en compte les statuts des personnes en action :

le salarié : lié à l'association par un contrat de travail de droit commun pour l'exécution d'une fonction ou l'exercice d'une compétence. Il est important qu'il ait connaissance du projet associatif. Il peut choisir d'y adhérer ;

le bénévole : lié lui aussi à l'association par un contrat, que sont les statuts, et par un mandat défini pour le projet. Il choisit d'intervenir dans ce cadre. Il y trouve au besoin les ressources ou les dispositions pour acquérir les compétences nécessaires dans les responsabilités qu'il assume ;

le volontaire : intervient sur une durée déterminée pour une tâche ou pour exercer une responsabilité définie par l'association dans le cadre d'un contrat de volontariat. Il bénéficie de protections sociales comme un salarié. La loi relative au volontariat associatif promulguée le 23 mai 2006 a créé un nouveau statut de volontariat.

Alors bénévoles, volontaires ou salariés ? La question ne se pose pas tant en termes de concurrence que de complémentarité : dans une même association, ils ne font pas les mêmes choses, ni de la même façon.

Indemnité ou remboursement de frais ?

Le salaire est une contrepartie financière à un travail effectué. Le salaire entraîne déclaration et paiement de charges sociales et fiscales. L'indemnité, c'est ce qui est attribué en réparation d'un dommage, d'un préjudice de la perte d'un droit ou en compensation de certains frais.

On distingue deux types d'indemnité :

- les indemnités soumises à déclaration et à paiement de charges sociales et fiscales : Ces indemnités sont considérées comme des compléments de salaires ou de vrais salaires : indemnités de congés payés, de licenciement, de sujétion particulière, de préavis... ;
- les indemnités forfaitaires ou allocations pécuniaires, telles celles versées aux volontaires et qui ne sont pas la contrepartie d'un travail mais qui donnent des moyens de subsistance.

Le remboursement de frais :

les remboursements de frais ne sont pas soumis aux charges sociales et fiscales. Le remboursement de frais permet à un bénévole de se faire rembourser s'il peut justifier de son avance d'argent (transport, téléphone...).

Il doit alors fournir une note de frais qui sera une pièce enregistrée en comptabilité. Les indemnités peuvent présenter un caractère forfaitaire si l'approximation par rapport aux frais réels est suffisamment sérieuse (cf. page 164-165).

Cas des indemnités de fonction pour les dirigeants :

La rémunération des fonctions d'administrateurs est juridiquement possible (sauf pour les associations reconnues d'utilité publique qui respectent les statuts types), sous réserve qu'elle n'apparaisse pas comme une distribution de bénéfices, ce qui serait contraire aux fondements de la loi 1901. Mais il faut distinguer deux approches :

- du point de vue fiscal : les indemnités sont considérées comme des revenus imposables au titre des bénéfices non-commerciaux (BNC), et doivent être déclarées à l'administration fiscale.
- du point de vue social : l'indemnité de fonction pour un dirigeant ne constituant pas un strict remboursement de frais réellement engagés, le dirigeant bénéficie du régime des travailleurs non-salariés. L'affiliation à ce régime nécessite une demande d'immatriculation à l'URSSAF par le dirigeant, à titre personnel.



En savoir plus

Urssaf, services fiscaux

Peut-on créer une association pour créer son emploi ?

Dans le contexte actuel de restructuration socio-économique, de plus en plus de personnes désireuses de créer leur propre emploi choisissent le statut juridique associatif pour développer leur projet. Il est certes moins coûteux de créer une association qu'une SARL mais ce choix peut s'avérer risqué à long terme.

D'abord, il y a une contradiction manifeste à vouloir créer son association, puisque l'association est le regroupement de plusieurs personnes qui veulent développer un but en commun. La recherche d'une deuxième personne (même de complaisance) ne change rien quant à l'esprit.

Cette contradiction se heurtera vite au fonctionnement de l'association: on doit distinguer les bénévoles élus d'un côté, et les salariés de l'autre. Un avis de 1970 du Conseil d'État recommande que «les salariés n'aient pas une part prépondérante à la direction de l'association». De toute façon, tous les salariés sont soumis aux mêmes règles (droit du travail). Les fondateurs devenus salariés ne sont pas des salariés privilégiés (salaire, garantie d'emploi, droit syndical).

Si ce n'est pas formellement interdit, il peut y avoir des conséquences fiscales pour, l'association dirigée par un dirigeant-salarié : l'administration fiscale pourra considérer que l'association n'a plus de gestion désintéressée, donc l'association sera soumise aux mêmes obligations fiscales et comptables qu'une entreprise. De même, à terme l'association ne pourra jamais se transformer en entreprise.

Le statut associatif n'est pas un paravent concernant la responsabilité. Un dirigeant salarié sera reconnu comme dirigeant de fait, et il engagera sa responsabilité pleine et entière, y compris sur ses deniers propres en cas de faute de gestion.

Avant de constituer une association dans le but exclusif de créer son emploi, il faut comparer avec d'autres statuts juridiques, de l'économie sociale (Scop, Scic, mutuelle...) ou statut commercial (Entreprise individuelle, Eurl, Sarl, Snc...).



Quelles sont les structures juridiques pour entreprendre ?

La Société coopérative d'intérêt collectif (Scic)

La Scic est une Sa ou Sarl qui associe autour d'un projet des acteurs salariés, bénéficiaires (clients, usagers, riverains, fournisseurs,...), associations, collectivités, etc.... pour produire des biens ou des services d'intérêt collectif au profit d'un territoire (géographique ou sectoriel).

Les Sociétés coopératives ouvrières de productions (Scop)

Les Scop ont le statut juridique de Sa ou de Sarl. Cependant tous les associés disposent d'une voix au cours des assemblées générales quelle que soit la part de capital détenue par chacun des associés.

L'Entreprise individuelle (Ei)

L'entrepreneur individuel seul peut exercer toutes les activités. Il n'y a pas de notion de capital, sa responsabilité est totale et indéfinie sur ses biens personnels.

L'Entreprise unilatérale à responsabilité limitée (Eurl)

Une seule personne physique ou morale peut créer une Eurl et exercer toutes les activités, en constituant un capital de 7 500 €. La responsabilité de l'associé unique est limitée aux apports. C'est une société commerciale quelle que soit l'activité exercée. Ce statut est répandu dans les entreprises artisanales.

La Société à responsabilité limitée (Sarl)

Il faut être au moins deux personnes physiques ou morales et constituer un capital de 7 500 € minimum, partagé en parts sociales. Les associés ne sont responsables des dettes sociales qu'à concurrence de leurs apports et n'ont pas le statut de commerçants.

La Société en nom collectif (Snc)

Il n'existe aucun capital minimum pour créer une Snc, il faut au minimum deux personnes physiques ou morales, qui ont qualité de commerçants. Les associés répondent indéfiniment et solidairement des dettes sociales et sont personnellement imposés sur leur part de bénéfice à l'impôt sur le revenu, sauf si la Snc opte pour l'impôt sur les sociétés.

La Société anonyme (Sa)

Sept personnes physiques ou morales et un apport minimal de 37.000 € sont nécessaires pour adopter ce statut.

Et la formation, qui former ? Qui forme ? Qui aide ?

Les bénévoles : quelques organismes proposent des formations adaptées à l'emploi du temps des bénévoles et aux finances des petites associations. Tous les responsables associatifs ne pensent pas à faire de la formation des membres une priorité.

Les volontaires : un programme de formation peut être mis en place en fonction des besoins des volontaires. Il est obligatoire dans le cadre du service civil volontaire. Il est financé.

Les salariés : la formation des salariés est réglementée. Chaque employeur (association ou autre) doit assurer la formation de ses salariés ou du moins cotiser à un fonds d'assurance formation.

Quel type de formation ?

La formation doit être considérée comme un processus permanent, addition de temps de formation organisée, de lecture, de questionnements, de débats, de rencontres... La formation peut être qualifiante apportant des connaissances nouvelles. Elle peut être diplômante permettant une reconnaissance nécessaire et par ailleurs négociable par un adhérent auprès d'un employeur.

Qui forme ?

Pour la formation des professionnels, il existe plusieurs types d'organismes publics ou privés. Pour les bénévoles, les services extérieurs du ministère chargé de la jeunesse et des sports et quelques organismes offrent des possibilités. Des fédérations, en particulier les fédérations sportives, ont leur propre dispositif de formation.

Qui aide ?

Les fonds d'assurance formation peuvent prendre en charge la formation des salariés. En revanche, il est possible de recevoir une aide pour organiser des formations des bénévoles auprès des collectivités locales ou du conseil de développement de la vie associative (CDVA), instance paritaire du ministère chargé de la jeunesse et des sports (95, avenue de France - 75650 Paris 13). Il existe aussi des possibilités de libérer du temps pour la formation pendant son temps de travail pour les 18-25 ans : le congé cadre-jeunesse.

Les bénévoles remplissant des fonctions de gestion ou d'encadrement au sein de leur association peuvent bénéficier de congés formation (loi 2000-627 du 6 juillet 2000 et article L931-1 du Code du travail).



En savoir plus

Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
Direction départementale de la Jeunesse et des Sports
Associations mode d'emploi n° 67, mars 2005

Que faire quand on embauche un salarié ?

À l'occasion de l'embauche d'un salarié, une association employeur doit le déclarer auprès de plusieurs organismes sociaux, pour que l'intéressé puisse disposer des droits sociaux (article L. 320 du Code du travail).

Cinq opérations sont obligatoires si c'est le premier

- 1 - Déclarer l'association à l'URSSAF et remplir les formalités d'immatriculation de l'association.
- 2 - Déclarer l'employé avant qu'il ne commence à travailler. Prévenir l'URSSAF à l'aide de la procédure « déclaration unique d'embauche » (DUE). Cette procédure peut se faire sur un imprimé demandé précédemment à l'URSSAF, par courrier, par minitel ou par internet (www.urssaf.fr). À partir de ce seul formulaire, l'URSSAF réalise les formalités liées à l'embauche et destinées à plusieurs partenaires :
 - l'INSEE, pour l'attribution de votre numéro d'identification ;
 - l'ASSEDIC, pour l'affiliation au régime d'assurance chômage ;
 - à un centre de médecine du travail pour une demande d'adhésion et d'examen d'embauche ;
 - la caisse régionale d'assurance maladie, qui fixe le taux de cotisation d'accident du travail et pré-imprime la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ;
 - la caisse primaire d'assurance maladie, qui immatricule le nouveau salarié s'il n'a jamais occupé un emploi salarié.
- 3 - Ouvrir un registre unique du personnel. L'association employeur doit tenir un registre unique du personnel sur lequel figurent, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit. Ces mentions sont portées et de façon indélébile (article L. 620-3 du Code du travail).
- 4 - Ouvrir un « registre unique pour l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs » (décret du 5 novembre 2001).
- 5 - Prendre contact avec un organisme de retraite complémentaire.

Pour l'embauche des suivants

Il suffit de faire la déclaration unique d'embauche et d'inscrire les nouveaux salariés sur le registre du personnel au fur et à mesure. (cf. p 104).



En savoir plus

URSSAF pour effectuer une DUE : www.due.fr

L'embauche et la gestion du personnel dans l'association, guide collection « Associations mode d'emploi »

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord écrit résultant de la négociation entre syndicats d'employeurs et de salariés. Elle régit les conditions d'emploi et de travail des salariés dans une branche d'activité. Elle comprend généralement un texte de base et des avenants, accords ou annexes, résultant de modifications périodiques sur des points particuliers.

À quoi sert une convention collective ?

Une convention collective complète, en les améliorant, les dispositions du code du travail :

- elle adapte des dispositions générales du code du travail aux situations particulières d'un secteur ou d'une entreprise (exemple : aménagement du temps de travail, horaires, congés...);
- elle institue souvent des dispositions que le code du travail ne prévoit pas, tels que les salaires minimaux, un régime de prévoyance...

À qui s'applique la convention collective ?

Elle peut concerner :

- l'ensemble des salariés de toutes les branches professionnelles ou seulement ceux d'un secteur d'activité (exemple : convention collective nationale de l'animation) ;
- tous les salariés en France (convention collective nationale) ou seulement ceux d'une zone géographique déterminée (convention collective régionale, départementale ou locale).

La convention collective s'applique, quel que soit l'effectif :

- dans les entreprises dont l'employeur est adhérent à une organisation patronale signataire ;
- dans toutes les autres entreprises, lorsque la convention collective a été « étendue » (donc obligatoire) par arrêté du ministre du travail ;
- dans les entreprises dont l'employeur décide de l'appliquer volontairement.

Quelle convention appliquer dans l'association ?

C'est l'activité économique principale réelle de l'entreprise, généralement exprimée par le code NAF (anciennement APE) attribué par l'INSEE, qui le détermine. Son intitulé est mentionné sur le bulletin de paie et sur les affichages obligatoires dans l'entreprise.

Où consulter la convention collective ?

www.legifrance.gouv.fr ou commander à l'Imprimerie des Journaux officiels, 26, rue Desaix - 75727 Paris.



En savoir plus

Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

Quelles sont les principales conventions collectives qui concernent les associations ?

Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général, et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au code du travail mais également à la convention ou à l'accord collectif dont l'association relève. Pour savoir si telle convention ou tel accord s'applique, il faut vérifier :

- son champ d'application et se reporter, éventuellement, au code APE ou NAF de l'association,
- l'existence d'une obligation pour l'association d'appliquer les dispositions conventionnelles.

Attention : le code APE n'est qu'un indice et non une preuve. L'activité effective et principale exercée par l'entreprise demeure le vrai critère d'application de la convention ou de l'accord.

L'obligation d'application

Une association entre dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord collectif, elle est tenue d'appliquer le texte si elle adhère à l'organisation patronale signataire. Cette condition n'est pas exigée lorsque la convention ou l'accord a été « étendu » par arrêté du ministère chargé du Travail et publié au Journal officiel : adhérente ou non au syndicat patronal signataire, l'entreprise doit appliquer le texte conventionnel.

Ainsi, un grand nombre d'associations est soumis à convention collective.

Principales conventions collectives étendues dans les secteurs dominants des associations

Animation

Convention collective nationale de l'animation. En vigueur le 13 janvier 1989. Étendue par arrêté du 10 janvier 1989 JO du 13 janvier 1989. Brochure n° 3306.

Centre sociaux et socioculturels

Convention des centres sociaux et socioculturels
Étendue par arrêté du 22 janvier 1987 JO 12 février 1987. Brochure n° 3218.

Entreprises artistiques et culturelles

Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles.
Étendue par arrêté du 4 janvier 1994 JO 26 janvier 1994. Brochure n° 3226.

Établissements privés d'hospitalisation de soins, de cure et de garde à but non lucratif

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif étendue le 27/02/61. Brochure n° 3198

Formation (organismes de)

Convention collective nationale des organismes de formation. En vigueur le 1^{er} juillet 1989
Étendue par arrêté du 16 mars 1989 JO 29 mars 1989. Brochure n° 3249

Aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR)

Associations locales, fédérations, union nationale et comités régionaux
Convention collective nationale d'aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR). Brochure n° 3321.

Tourisme à but non lucratif

Convention des organismes de tourisme à but non lucratif étendue le 06/12/96. Brochure 3175.

Tourisme social et familial

Convention collective nationale de tourisme social et familial.
Étendue par arrêté du 30 juin 1986.

Sport

Convention collective du sport étendue le 21 novembre 2006.



En savoir plus

Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
www.legifrance.gouv.fr

Comment immatriculer une association ?

La demande d'immatriculation est obligatoire dans le cas d'une embauche d'un salarié. Cependant, il est recommandé de la demander à l'INSEE même si on n'embauche pas de salarié. Le trésor public recommande systématiquement le numéro SIREN, pour l'attribution de subventions et les services fiscaux demandent aux établissements bancaires de n'ouvrir un compte pour une association que si celle-ci est inscrite au répertoire.

Tout comme chaque individu est immatriculé à la Sécurité Sociale, les personnes morales sont immatriculées par l'Institut national des statistiques et études économiques (INSEE).

Dans les huit jours qui suivent l'embauche d'un salarié, l'immatriculation de l'association doit être demandée à l'URSSAF. Cependant cette formalité peut être accomplie simultanément à la déclaration unique d'embauche (DUE).

Un numéro national d'identification est alors attribué à l'association par l'INSEE, dans le cadre du système national d'identification et du répertoire national des entreprises et de leurs établissements (SIREN).

Le numéro national d'identification se décline pour l'entreprise (SIREN) et pour l'établissement (SIRET).

Un autre numéro est également attribué par l'INSEE, c'est le code APE ou le code NAF. La NAF est la nomenclature d'activité française. Elle permet la codification de l'activité principale exercée (APE) pour les entreprises et les établissements.

La NAF est dérivée de la nomenclature européenne (NACE). Elle s'articule en 17 sections, 60 divisions (déterminées par les deux premiers chiffres), 240 groupes (trois premiers chiffres), 700 classes nationales (trois chiffres plus une lettre).

Le code APE n'est attribué qu'à des fins statistiques. Il ne peut en aucun cas servir de preuve à l'application de réglementations ou de conventions.

Comment rédiger un contrat de travail ?

Conformément aux dispositions du code du travail, un contrat de travail est obligatoirement un contrat écrit, en cas de travail à durée déterminée (article L. 122-3-1) ou de travail à temps partiel (article L. 212-4-3).

Le contrat de travail est conclu par l'employeur (généralement le président dans une association) ou la personne mandatée pour exercer cette fonction. Il fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

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.

Les différents types de contrat de travail :

- à durée indéterminée (CDI) ;
- à durée déterminée (CDD).

Si un contrat n'est pas écrit, il est réputé être à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée et intermittents sont soumis à des règles particulières. Se renseigner auprès des inspections du travail.

Le contrat de travail doit contenir au minimum :

- la raison sociale de l'employeur et son adresse, ses numéros SIRET et URSSAF ;
- les noms et prénoms du salarié, sa nationalité s'il n'est pas ressortissant de l'Union européenne, avec mention du titre valant autorisation de travail, le numéro de sécurité sociale ou à défaut sa date de naissance et son lieu de naissance ;
- le lieu de travail, la date et l'heure d'embauche, la durée hebdomadaire de travail ;
- la définition précise de son objet ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai éventuelle ;
- la date d'échéance du terme si le contrat est à terme certain ;
- la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu s'il est à terme incertain ;
- la référence, s'il y a lieu, à une convention collective ;
- l'indication de la caisse de retraite complémentaire.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit au salarié.



En savoir plus

Code du travail

Que doit mentionner le bulletin de paie ?

Lors de chaque paie, l'employeur doit remettre au salarié, à titre de justificatif, un bulletin de paie (article L. 143-3 du Code du travail). Le bulletin de paie est remis sur le lieu de travail.

Accepter sans réserve un bulletin de paie n'empêche pas un salarié de faire des réclamations ultérieures, dans un délai de cinq ans.

Mentions obligatoires

- nom et adresse de l'employeur ou raison sociale de l'établissement et son adresse ;
- référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale numéro d'immatriculation à cet organisme et numéro du code de l'activité principale de l'entreprise ;
- convention collective applicable ;
- nom du salarié, dénomination de son emploi dans l'association et dans la classification de la convention collective ;
- période et nombre d'heures auxquels se rapporte la rémunération ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait ;
- la nature de la base de calcul du salaire lorsque celle-ci n'est pas la durée du travail ; heures supplémentaires et heures majorées ;
- nature et montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
- montant de la rémunération brute ;
- montants de la CSG et de la CRDS retenus sur le salaire brut ;
- nature et montant des cotisations salariales et des autres déductions éventuelles retenues sur le brut ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération, non soumises à cotisations s'ajoutant à la rémunération ;
- montant de la somme nette versée au salarié et date de paiement ;
- dates de congés payés et montant de l'indemnité correspondante quand une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Mention facultative

Le montant des cotisations patronales de sécurité sociale n'est pas une mention obligatoire.

Récapitulatif annuel

Le récapitulatif peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document distinct. En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, celui-ci est remis lors du départ du salarié.



En savoir plus

Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP)
www.urssaf.fr

Quelles sont les charges liées à l'emploi ?

Quels que soient le montant ou la nature de la rémunération, les associations, comme tous les employeurs, doivent payer, sous la responsabilité du président, des charges sociales et des taxes liées à l'emploi.

L'article L. 242.1 du Code de la sécurité sociale précise que « sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

Les charges sont proportionnelles au salaire brut et sont calculées à partir d'un pourcentage.

Les charges sociales

- maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, assurance vieillesse, contribution de solidarité, Fonds national d'aide au logement (FNAL), versement transport ;
- l'ASSEDIC : assurance chômage, association pour la garantie des salaires ;
- pour la retraite complémentaire et la prévoyance les taux de bases sont fixés par l'ARRCO ou par l'AGIRC pour les cadres ; cependant, selon le secteur d'activité et l'application d'une convention collective, l'employeur est plus ou moins libre de choisir une caisse d'affiliation. Les taux peuvent être supérieurs avec de plus grandes couvertures ;
- la médecine du travail est obligatoire pour tout employeur du secteur privé.

Les taxes

- la taxe pour la formation continue. Depuis le 1er janvier 1992 l'ensemble des employeurs est assujéti au versement d'une cotisation à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à ce titre par l'État ou à défaut au centre des impôts avant le 1er mars de l'année suivante de laquelle elle est due. Les employeurs de moins de 10 salariés doivent consacrer 0,55 % de la masse salariale à un plan de formation en interne ou cotiser à un OPCA ;
- la taxe sur les salaires est due par les associations non soumises à la TVA. Cependant les associations bénéficient d'importantes mesures de dégrèvement et les salariés embauchés en emplois aidés en sont exclus.

La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ne sont pas des cotisations sociales mais sont collectées par l'URSSAF. Ces deux contributions sont assises sur 97 % du salaire brut. Toutefois, elles sont assises sur 100 % des bases forfaitaires lorsque celles-ci sont retenues.



Quelles sont les dispositions en matière de formation continue ?

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.

Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail ; elle favorise leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

La formation professionnelle revêt une importance tout à fait particulière dans le secteur associatif où il existe peu de formations initiales.

La loi sur la formation professionnelle du 4 mai 2004 distingue trois objectifs en terme de formation des salariés :

- adaptation au poste de travail ;
- évolution de l'emploi ;
- développement de compétences.

Des dispositions différentes, notamment en matière de dépassement du temps de travail, sont prévues en fonction de l'objectif visé.

Par ailleurs cette même loi a instauré le droit individuel à la formation (DIF). Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle. Chaque salarié à temps plein se voit accorder 20 heures de droit à formation par an (prorata temporis pour les autres). Les droits acquis peuvent se cumuler d'une année sur l'autre, jusqu'à un maximum de 120 heures. Des accords de branche sont venus, notamment dans l'animation, compléter les modalités d'ouverture des droits et d'utilisation du DIF.

Qui finance la formation continue ?

Les employeurs peuvent obtenir le financement de leur plan de formation par l'organisme auquel ils cotisent. Les formations doivent être dispensées par des centres de formations agréés et conventionnés.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) prend en charge le coût pédagogique, les frais de transport, la nourriture, l'hébergement et éventuellement le salaire du remplaçant du travailleur en formation.



En savoir plus

Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

www.centre-info.fr

Juris associations n° 313, février 2005

Associations mode d'emploi n° 67, mars 2005

Où trouver de l'aide pour la fonction d'employeur ?

Les centres de ressource et d'information pour les bénévoles

Depuis 2003, à l'initiative du ministère de la jeunesse et des sports, un centre de ressource et d'information pour les bénévoles (CRIB) a été créé dans chaque département. Leur mission : apporter information, expertise, accompagnement afin de permettre aux dirigeant(e)s bénévoles de se recentrer sur l'animation de leur association. Ils apportent aux bénévoles associatifs des informations et conseils pratiques dans tous les domaines qui touchent à la gestion quotidienne de l'association.

Quelles sont les missions des CRIB ?

Ils apportent un premier niveau d'information et de conseil aux associations en matière administrative, comptable, juridique et de gestion.

Il peut s'agir de rédiger des contrats de travail, de faire ses déclarations à la Sécurité sociale ou à l'Urssaf, mettre en place un plan de formation professionnelle, informer sur les aides à l'emploi disponibles, élaborer un règlement intérieur ou répondre à une question de fonctionnement statutaire ou de responsabilité des dirigeants, orienter vers une source de financement publique ou privée (subventions disponibles, sponsoring, mécénat...).

Si les demandes des associations sont trop complexes ou spécifiques, ils peuvent les renvoyer vers d'autres sources d'informations reconnues qu'elles soient publiques ou privées.

Dans tous les cas, les CRIB ne peuvent entrer en concurrence avec le secteur commercial (experts-comptables, avocats, etc.).

Impact Emploi

Impact Emploi vise à simplifier le calcul de la rémunération et des charges sociales, à faciliter la réalisation et l'envoi d'un ensemble de déclarations auxquelles sont astreintes les associations employeurs.

C'est un service mis en place par l'URSSAF, confié à des « tiers de confiance ». Il permet d'aider les associations occupant jusqu'à 9 salariés dans leurs formalités de réalisation de leurs bulletins de paie et des formalités déclaratives. Les associations peuvent bénéficier d'un service d'aide à l'élaboration des déclarations sociales sur salaires ainsi qu'à l'élaboration des bulletins de paie.

L'offre de service Impact Emploi prend en charge la complexité administrative ; le dispositif repose sur le recours à un « tiers de confiance », actualisé. Le tiers de confiance réalise les obligations pour le compte d'un ensemble d'employeurs ; c'est une structure qui accepte d'assurer, sans en tirer profit, un rôle d'intermédiaire entre l'administration et l'utilisateur. En contrepartie, l'Urssaf lui fournit le logiciel Impact Emploi constamment mis à jour et lui garantit une aide permanente.

Une convention entre l'association employeur et le tiers de confiance détermine les conditions d'intervention du tiers de confiance.



En savoir plus

Pour connaître les adresses des Crib : http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/sport/liste_crib.PDF
Urssaf

Comment utiliser le chèque-emploi associatif ?

Le chèque-emploi associatif est un carnet de chèques permettant à l'association employeur de payer un salarié et d'accomplir les déclarations sociales liées à son embauche avec le minimum de formalités.

Il dispense l'association de la demande d'immatriculation du salarié à l'Urssaf, de la déclaration de l'association comme employeur auprès du même organisme, ou encore de la tenue du registre unique du personnel.

L'employeur n'a pas à rédiger de contrat de travail, ni même à établir de bulletin de salaire. Le salarié reçoit du Centre national chèque-emploi associatif une attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire et contrat de travail.

Le Centre national chèque-emploi associatif se charge de calculer le montant des cotisations et contributions sociales et d'informer les divers organismes concernés par l'embauche (Sécurité sociale, Assedic, organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, formation professionnelle...).

Le chèque-emploi associatif est proposé aux associations qui n'occupent pas plus de trois équivalents temps plein durant l'année civile. Il est valable pour tout type d'emploi (sauf artistes et techniciens de spectacle) et tout type d'association à but non lucratif, quel que soit le niveau de la rémunération.

Comment faire la demande ?

L'association employeur doit effectuer une demande d'adhésion auprès de l'établissement teneur de son compte financier. Il est notamment nécessaire de fournir un numéro SIRET et les coordonnées de la caisse de retraite de l'association.

Attention

- l'utilisation de cette procédure ne déresponsabilise pas l'association de sa fonction employeur. En cas de litige avec le salarié le contentieux se règle devant les Conseils des Prud'hommes ;
- le salarié doit donner son accord à l'utilisation du chèque-emploi associatif comme mode de règlement des salaires et contrat de travail ;
- si l'association relève d'une convention collective, ce sont les dispositions de la convention qui s'appliquent (par ex : obligation de rédiger un contrat de travail, d'émettre un bulletin de salaire...) ;
- l'employeur doit remplir classiquement l'attestation Assedic.



En savoir plus

Site internet : www.cea.urssaf.fr

Centre national chèque-emploi associatif : 0800 1901 00

Quelles sont les aides à l'emploi ?

Il n'y a pas d'aides spécifiques à l'emploi pour les associations. Les aides sont destinées à favoriser les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ou les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation parent isolé.

L'État dans le cadre de la loi de cohésion sociale a programmé plusieurs mesures dont certaines concernent les associations employeurs, notamment :

le CIE (contrat initiative emploi) ;

le CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) ;

le CI-RMA (contrat d'insertion - revenu minimum d'activité) ;

le CA (contrat d'avenir).

Ces différents contrats à durée déterminée, à temps plein ou temps partiel, doivent être accompagnés d'actions de formation et de tutorat. Les aides aux employeurs sont variables selon les situations des salariés.

Se renseigner auprès des conseils régionaux, certains ayant mis en place des procédures d'aide à l'emploi, notamment au bénéfice des associations.

Il existe aussi des aides destinées à favoriser l'embauche de salariés.

Il s'agit d'exonérations ou d'allègements de charges sociales mises en œuvre notamment dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU) et, depuis le 1^{er} janvier 2007, bassins d'emploi à redynamiser (BER).



En savoir plus

ANPE, URSSAF

Le contrat d'engagement éducatif

Le personnel pédagogique d'encadrement et d'accueil collectif des mineurs est régi, depuis 2006, par un nouveau dispositif : le Contrat d'engagement éducatif. Il instaure un régime spécifique dérogatoire au droit du travail. Et permet à ceux qui en bénéficient de participer occasionnellement à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs.

Bénéficiaires ⇒ Peuvent bénéficier de ce contrat les personnels pédagogiques occasionnels volontaires, tels que :

- les animateurs et directeurs des centres de vacances et de loisirs destinés aux personnes handicapées,
- les formateurs au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD).

Nature ⇒ Le contrat d'engagement éducatif précise :

- l'identité des parties et leur domicile,
- la durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat,
- le montant de la rémunération,
- le nombre de jours travaillés prévus au contrat,
- le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir et la nature de cette modification (qui doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence),
- les jours de repos,
- les avantages en nature éventuels et le montant des indemnités dont il bénéficie.

Attention : Lorsque les fonctions du titulaire du contrat supposent une présence continue auprès du public accueilli, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

Durée ⇒ Le titulaire du contrat ne peut travailler plus de 80 jours sur une période de 12 mois consécutifs. Il bénéficie d'un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée à 24 heures consécutives.

Rupture anticipée ⇒ En cas de désaccord, le contrat d'engagement éducatif ne peut être rompu à l'initiative de l'organisme avant l'échéance du terme, sauf en cas de force majeure de faute grave du titulaire du contrat ou de impossibilité pour celui-ci de continuer à exercer ses fonctions.

Rémunération ⇒ Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif bénéficient d'une rémunération minimale équivalente à 2,20 fois le montant du Smic horaire (soit 18,56 € par jour au 1^{er} juillet 2007).



En savoir plus

Juris association n° 342, juillet 2006
Code du travail article L774-2

Quelles sont les réductions de charges spécifiques aux associations ?

Il existe des spécificités propres aux associations.

Dans certains cas, les cotisations sont assises sur une base forfaitaire fixée par arrêté ministériel et non sur la rémunération brute.

Dans d'autres cas, le paiement des charges ne se calcule pas à partir du salaire de base, mais à partir d'un salaire moindre (le SMIC par exemple) ou d'un forfait global. Le forfait permet de moins cotiser et aussi de faciliter le calcul.

Ces abattements et cotisations forfaitaires concernent essentiellement les associations :

- de jeunesse et d'éducation populaire ;
- sportives ;
- d'aide aux personnes ;
- intermédiaires ;
- de formateurs occasionnels.

Exemples

Les activités accessoires dans les associations d'éducation populaire.

L'arrêté du 28 juillet 1994, JO du 6 août, fixe l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire.

Pour bénéficier de ce forfait, l'association doit être agréée jeunesse éducation populaire par le ministère chargé de la jeunesse et de l'éducation populaire et il doit s'agir d'une activité accessoire de moins de 480 heures. Le nombre d'heures effectuées par l'animateur s'apprécie par an et par association. Lorsque le seuil de 480 heures est dépassé, le calcul des cotisations sur la base réelle se fait en prenant en compte toutes les heures d'activités.

Cette disposition dérogatoire exclut les personnels administratifs, médicaux et les sports (*voir page suivante*).

Le principe est le suivant : au lieu d'affecter le pourcentage de chaque cotisation pour le paiement des cotisations d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales au salaire réel, la base du salaire devient le SMIC.

Ainsi, si une personne est payée 25 € de l'heure, le pourcentage de l'assurance maladie pour la part patronale (13,10 %) depuis le 1^{er} juillet 2007, s'applique à 8,44 € (SMIC au 1^{er} juillet 2007). Soit $13,1 \% \times 8,44$ au lieu de $13,1 \% \times 25$, soit trois fois moins.

Les sportifs

Tout salarié étant assujéti au régime de la sécurité sociale, les sportifs amateurs ou professionnels qui sont rémunérés pour leur participation à des compétitions ou parce qu'ils entraînent n'échappent pas à la règle.

La mesure principale de l'arrêté du 27 juillet 1994 est la mise en place de forfaits pour le paiement des cotisations sociales.

Sont concernées :

- les personnes exerçant une activité rémunérée dans le cadre d'une fédération agréée par le ministère chargé des sports ou d'un groupement sportif affilié à celle-ci à l'exception du personnel administratif et médical ;
- les personnes enseignant la pratique d'un sport au sein d'une association agréée jeunesse et éducation populaire.

Les cotisations d'assurances sociales, d'accident du travail et d'allocations familiales dues pour l'emploi des personnes mentionnées précédemment peuvent être calculées sur la base d'une assiette forfaitaire mensuelle. Cette assiette est déterminée compte tenu de la rémunération brute mensuelle perçue par l'intéressé, appréciée par mois civil et par référence à la valeur horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Le barème applicable est le suivant :

Rémunération, primes et gratifications	Assiette
moins de 45 fois le Smic horaire	5 fois le SMIC horaire
de 45 SMIC à moins de 60 SMIC	15 fois le SMIC horaire
de 60 SMIC à moins de 60 SMIC	25 fois le SMIC horaire
de 80 SMIC à moins de 60 SMIC	35 fois le SMIC horaire
de 100 SMIC à moins de 60 SMIC	50 fois le SMIC horaire
Au dessus de 115 fois le SMIC horaire	Salaire réel

Remarques

Pour ces deux dispositions, la CSG et la CRDS s'appliquent au forfait sans abattement de 3 %.

Les indemnités journalières en cas de congé maladie ou maternité ainsi que le calcul de la retraite se feront à partir du forfait et non pas du salaire brut. Avant d'appliquer cette mesure, il est souhaitable d'obtenir l'accord du salarié.

