NOVEMBRE
2012

PARTENAIRE ASSOCIATIONS

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE ASSOCIATIONS DU CRÉDIT MUTUEL

EMBAUCHE, SALAIRE, RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL... EMPLOYEURS, SUIVEZ LE GUIDE !

Pour développer leur projet, les associations s'appuient sur des bénévoles (16 millions) mais aussi sur des salariés, pour près de 14 % d'entre elles. Par ailleurs, elles peuvent recourir également à des volontaires, des fonctionnaires, des stagiaires et des retraités.

Mais attention ! Dirigeants d'association, lorsque vous souhaitez, par exemple, embaucher un salarié, modifier ou rompre son contrat de travail, il vous est impératif **de respecter les dispositions contenues dans le droit du travail ou dans les conventions collectives** lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés.

Cette lettre Partenaire, enrichie par le guide « L'association employeur » du site **associatheque.fr** vous donne les règles d'or à suivre et vous apporte les réponses aux fréquentes questions que vous êtes amenés à vous poser lorsque votre association compte des salariés parmi ses effectifs.

Le secteur associatif est un employeur majeur.

En l'état actuel des données disponibles(*), le nombre d'associations est de l'ordre de **1,3 million**, parmi lesquelles **180 000 sont employeurs** d'environ **1 800 000 personnes salariées** à temps plein ou à temps partiel. Cela représente 6 % de l'emploi privé en France !

Dirigeants d'association, vous souhaitez recourir à l'emploi. C'est bon signe ! Cette démarche est souvent synonyme de développement pour votre association. Cependant, les constantes **évolutions du droit du travail** doivent vous rendre vigilants. Au rang des nouveautés récentes et à venir(**) : la modification des conditions d'ouverture du droit à la **retraite anticipée** à 60 ans, la loi sur le **harcèlement sexuel,** la suppression de l'exonération d'impôt sur les **heures supplémentaires,** l'augmentation du **forfait social,** le projet de loi sur la création des **emplois d'avenir** ainsi que l'amélioration et la sécurisation des **procédures de licenciement collectif.**

« Complexe », avez-vous dit ? C'est exact : être employeur n'est pas une mince affaire. En cas de non respect de vos obligations en qualité d'employeur, votre responsabilité est engagée.

Il vous arrive fréquemment de vous demander :

- si un bénévole peut réclamer **la requalification de son bénévolat** en contrat de travail ?
- si vous pouvez imposer à un salarié **l'augmentation de la durée de son contrat de travail ?**
- comment calculer **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?**
- comment rédiger **un contrat de travail à durée déterminée** sans omettre d'y insérer les mentions obligatoires (motif du contrat, durée, etc.) ?
- comment déterminer, en cas de licenciement d'un salarié **le montant exact des indemnités de licenciement ?**

Ne jouez pas aux apprentis juristes : faites vous aider par un expert !

* « Quelques repères sur les associations en France aujourd'hui », Edith Archambault - Viviane Tchernonog - Centre d'Economie de la Sorbonne - CNRS - Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne - Avril 2012.
** Voir les actualités page 4.

PAGE 1 Employeurs, suivez le guide !
PAGE 2 Le coin du juriste
PAGE 3 Le coin des associations
PAGE 4 Actualité juridique, sociale et fiscale

Crédit Mutuel
LA banque à qui parler

LE COIN DU JURISTE : LES RÈGLES D'OR… À RESPECTER

Quelles sont les dispositions à respecter lorsque vous êtes employeur ? C'est LA question que vous vous posez régulièrement lorsque vous souhaitez embaucher des salariés ou procéder à des modifications de leur contrat de travail, voire rompre une relation de travail. Quelques fondamentaux…

Le recrutement

Avant toute embauche, l'employeur doit vérifier qu'il ne se trouve pas dans un cas d'interdiction d'emploi (interdiction d'embaucher, dans certains cas, des jeunes de moins de 16 ans, par exemple).

Ensuite, l'employeur procède au **recrutement du salarié.** Cela suppose la rédaction et la diffusion d'une offre d'emploi et la mise en place d'entretiens d'embauche. Objectif : trouver le salarié idéal !

Enfin, les **formalités liées à l'embauche** sont :
- la déclaration préalable à l'embauche ;
- la demande d'immatriculation auprès d'une caisse de retraite complémentaire ;
- l'information de l'inspection du travail ;
- la visite médicale d'embauche ;
- la tenue d'un registre du personnel ;
- l'information des salariés sur l'existence et le contenu de la convention collective applicable.

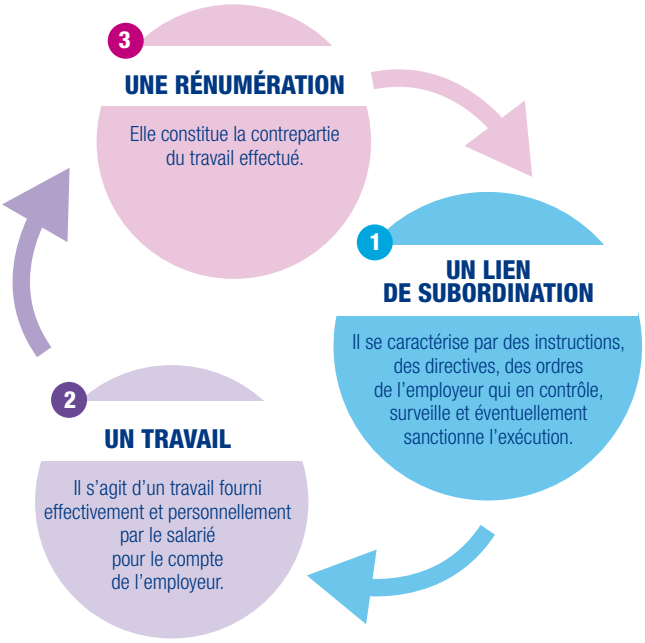
(Voir guide L'association Employeur>Recrutement et contrat de travail).

Vous employez 9 salariés équivalent temps plein au plus : le **chèque emploi associatif** simplifie les formalités administratives liées à l'emploi de salariés. Pensez-y !

Le contrat de travail

Contrat de travail à durée déterminée, indéterminée, contrat saisonnier, contrat de travail à durée déterminée d'usage, contrat d'apprentissage… Ces contrats formalisent les relations entre l'employeur et le salarié bien qu'ils aient des **formes juridiques différentes.**
Une relation de travail est qualifiée de contrat de travail si trois éléments sont réunis : une **prestation de travail,** un **lien de subordination** et une **rémunération.**

(Voir guide L'association Employeur>Recrutement et contrat de travail> Conclusion du contrat de travail).



À noter que le contrat peut prévoir une **période d'essai.** Sa durée, légalement fixée, varie suivant que le contrat est à durée indéterminée ou déterminée (C. trav, art. L. 1221-19 et L. 1242-10). Les **conventions collectives** applicables au secteur d'activité de votre association peuvent également contenir leurs propres dispositions en matière de période d'essai. Leur consultation s'avère indispensable !

(Voir guide L'association Employeur>Recrutement et contrat de travail> La période d'essai).

La **rupture du contrat de travail** peut résulter d'une démission du salarié, d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, ou encore d'une mise à la retraite. En matière de rupture, des délais doivent être respectés : attention !

(Voir guide L'association Employeur>Rupture du contrat de travail).

ATTENTION : tout travail dissimulé est puni d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 €.

La durée du travail

Un chiffre à retenir : **35 heures de travail effectif par semaine** pour toutes les structures indépendamment de leur taille (C. trav., art. L. 3221-10). Des possibilités d'**aménagement du temps de travail** sont envisageables (modulation du temps de travail, travail intermittent, annualisation, travail à temps partiel).
Les **heures supplémentaires** sont réalisées par le salarié à la demande de l'employeur, avec son accord implicite, ou imposées par la nature et la quantité du travail demandé. En contrepartie, le salarié peut bénéficier d'une **majoration de salaire** pour les heures supplémentaires accomplies ou d'un **repos compensateur de remplacement** (C. trav., art. L. 3121-22 et s.).

(Voir guide L'association Employeur>La durée du travail).

SITES INTERNET UTILES

- Diffusion d'une offre d'emploi : **www.pole-emploi.fr>espace employeur>déposer mes offres d'emploi**
- Déclarations d'embauche : **www.cea.urssaf.fr ; www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf**
- Intermittents du spectacle : **www.guso.fr**
- Conventions collectives et code du travail : **www.legifrance.gouv.fr**

Les conventions collectives : règles d'application

Les cas d'application d'une convention collective varient suivant que :
- vous avez négocié et signé un accord collectif à votre niveau,
- vous adhérez à une organisation patronale signataire d'une convention collective ou d'un accord collectif, la convention collective est étendue,
- vous décidez d'appliquer volontairement une convention collective.

(Voir guide L'association Employeur>Un employeur comme un autre).

Le salaire

Le **salaire brut** versé au salarié ne peut être inférieur ni au Smic, ni au salaire minimum mentionné par la convention collective nationale pour un emploi correspondant à la classification du salarié et à son ancienneté. Le salaire, versé tous les mois, peut être complété par des heures supplémentaires, des avantages en nature ou des primes.

ATTENTION : égalité de traitement / égalité de rémunération ! En cas de non respect de ces principes, tout salarié peut saisir le Défenseur des droits (www.defenseurdesdroits.fr).

LE COIN DES ASSOCIATIONS : DES QUESTIONS… DES RÉPONSES

Recruter un salarié, modifier et rompre son contrat de travail… Afin de connaître les écueils à éviter, voici les principaux points pratiques à ne pas négliger.

Salariat - bénévolat - volontariat de service civique : quelles différences ?

Ces trois notions sont différentes. Le **salariat** exige la réalisation d'un travail, le versement d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et son employeur.
Le **volontariat de service civique** est un engagement volontaire en faveur de missions d'intérêt général à caractère philanthropique, social, humanitaire, sportif, par exemple. Il a une durée continue de 6 à 12 mois et est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans.
Pour plus d'infos : www.service-civique.gouv.fr.
Le **bénévolat** est un engagement libre et non rémunéré envers une association en dehors de son temps professionnel et familial.

(Voir guide L'association Employeur>Ressources humaines ; voir guide L'association et les bénévoles).

DANS QUELS CAS LE BÉNÉVOLAT PEUT-IL ÊTRE REQUALIFIÉ EN CONTRAT DE TRAVAIL ?

En cas de litiges, ce sont les juges qui apprécient selon les faits. Pour requalifier, les juges se basent principalement sur l'existence d'un lien de subordination entre le bénévole et les dirigeants de l'association. Mais attention, le défaut de versement d'une rémunération ne fait pas pour autant obstacle à la requalification en contrat de travail.

L'affichage obligatoire

doivent figurer :

- l'adresse et le n° de téléphone de la médecine du travail, des services de secours d'urgence et de l'inspection du travail,
- l'intitulé exact de la convention collective applicable,
- les ordres de départ en congés,
- les textes relatifs à l'interdiction de discriminer, de pratiquer le harcèlement moral ou sexuel, de fumer sur les lieux de travail et les sanctions applicables,
- le règlement intérieur,
- les horaires de travail et de repos.

BON À SAVOIR

Les formateurs occasionnels, les animateurs, les sportifs, les bénévoles et les volontaires peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de **base forfaitaire avantageuse pour le calcul des charges sociales !**

(Voir guide L'association Employeur>Salaires>Bases forfaitaires>Associations sportives et Associations de l'animation).

Quel est le délai pour signer un CDD ?

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être transmis au salarié, au plus tard dans les **deux jours ouvrables** suivant l'embauche (C. trav., art. L. 1242-13). La transmission tardive du CDD pour signature entraîne une requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée (Soc. 17 juin 2005, n° 03-42.596)

(Voir guide L'association Employeur>Recrutement et contrat de travail).

Qu'en est-il des contrats aidés ?

Les contrats aidés bénéficient notamment à des jeunes ou à des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Ils permettent à l'employeur d'obtenir des aides pouvant prendre la forme de subventions à l'embauche, d'aides à la formation ou d'exonérations de certaines cotisations sociales. On citera notamment les contrats uniques d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE) ainsi que les emplois d'avenir (voir page 4).

(Voir guide L'association Employeur>Recrutement et contrat de travail).

Faut-il verser une gratification à un stagiaire ?

Tous les stages de plus de 2 mois consécutifs doivent donner lieu au versement mensuel d'une gratification. Son montant horaire est de 2,875 € dès le 1er jour de stage, soit 436,05 € pour 151,67 heures. Le recrutement d'un stagiaire ne doit pas remplacer l'emploi d'un salarié !

Modification du contrat de travail : qu'en est-il de l'accord du salarié ?

L'employeur ne peut pas imposer une modification du contrat de travail. **L'avis du salarié est toujours obligatoire.** Que la modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, qualification, durée du temps de travail, etc.) ou qu'elle engendre un changement des conditions de travail, le salarié peut toujours la refuser. Suivant le cas, l'**employeur a deux solutions :** soit il retire sa proposition, soit il décide de mettre un terme au contrat de travail.

(Voir guide L'association Employeur>Modification du contrat de travail).

Congés payés : est-ce un droit pour le salarié ?

Chaque salarié est en droit de bénéficier de **deux jours et demi** de congés payés par mois de travail dès son premier jour effectif de travail (C. trav., art. L. 3141-3).

(Voir guide L'association Employeur>Gestion des absences>Congés payés).

LA FORMATION : UN DROIT POUR LE SALARIÉ, UN DEVOIR POUR L'EMPLOYEUR !

Pensez à former vos salariés, mais également vos bénévoles !

(Voir guide L'association Employeur>La formation professionnelle continue ; Lettre Partenaire Associations « La formation des bénévoles : un investissement efficace »).

Le droit du travail est certes complexe mais ne vous laissez pas effrayer car tout problème juridique trouve sa solution !

Rédaction **Juris Associations**

PARTENAIRE ASSOCIATIONS

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE, SOCIALE ET FISCALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

SOCIAL

Emplois d'avenir : associations, on compte sur vous !
Améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi… Tels sont les objectifs du projet de loi portant sur la création des emplois d'avenir qui sera définitivement voté le 9 octobre. Les emplois d'avenir se trouveront principalement dans le secteur non-marchand (associations, collectivités territoriales) pour des activités ayant une utilité sociale avérée. Seront par exemple concernés les secteurs de l'aide à la personne, de l'animation sociale, culturelle et sportive, du développement durable et de l'insertion par l'économique. Les jeunes âgés de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés, en difficulté d'accès à l'emploi seront également éligibles aux emplois d'avenir. Une aide financière de l'Etat sera accordée pour la durée du contrat dans la limite de 3 ans (prise en charge à hauteur de 75 % du SMIC). Les emplois d'avenir devraient entrer en vigueur le **1er novembre 2012.**

Texte définitif sur
www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/creation_emplois_avenir.asp

FISCAL

Fiscalité des associations et techniques commerciales
Une association de promotion de sports mécaniques, ayant organisé une manifestation annuelle payante avait eu recours à des techniques de communication commerciale (insertion d'encarts dans la presse locale, création de site internet) pour promouvoir l'évènement. Malgré l'usage de techniques commerciales, la cour administrative d'appel a jugé que l'activité de l'association, dont les dirigeants sont des bénévoles, ne pouvait être considérée comme lucrative du fait de la manifestation. Elle a estimé également que les services rendus au public par l'association, dans la même zone géographique, ne faisaient pas concurrence à ceux proposés au même public par des entreprises commerciales exerçant une activité similaire.

CAA Douai, 3 juillet 2012, n°115A00475

JURIDIQUE

Annulation d'une subvention : la commune doit réparer !
Une délibération du conseil municipal avait accordé une subvention à une association d'éducation populaire pour la réalisation de travaux. Mais après cette décision, le conseil municipal avait manqué à son obligation de remettre une note explicative de synthèse à ses membres. La subvention avait donc été déclarée irrégulière. L'association avait alors été contrainte de rembourser la subvention déjà perçue et d'emprunter pour effectuer ce remboursement. La commune a été condamnée à indemniser l'association en raison du préjudice subi.

CE, 20 juin 2012, n°342666

Sans PV d'autorisation, pas d'action en justice
Le président d'une association de volley-ball avait saisi le tribunal administratif pour contester une décision d'annulation de matchs. Le tribunal administratif a déclaré la demande irrecevable : le président de l'association n'a pas la qualité pour agir. Pourtant, ce dernier avait produit une attestation, établie par ses soins, selon laquelle il aurait bénéficié d'une autorisation du conseil d'administration conformément aux statuts. Ce qui n'est pas suffisant pour justifier de la qualité à agir, a estimé la cour d'appel. Seule une production de l'extrait du registre des délibérations ou du PV de la réunion, est de nature à justifier la qualité pour agir du président.

CAA Nancy, 4 juin 2012, n°11NC01091

Actualités fournies par associathèque, en partenariat avec Juris associations. Retrouvez ces informations et documents sur www.associatheque.fr

INDICES 2012

Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 031 €
SMIC horaire	9,22 €
Minimum garanti	3,44 €

Cotisations sociales et bases forfaitaires
Consultez-les sur le site www.urssaf.fr « Espace associations »

Spectacles occasionnels : cotisations forfaitaires

Cachet maximum	758 €
■ Employeur	43 €
■ Salarié	15 €
■ Total	58 €

Informations Guichet Unique au 0810 863 342 ou www.guso.fr

Chèque emploi associatif
n° vert 0 800 1901 00 et www.cea.urssaf.fr

Prix à la consommation avec tabac
Août 2012 127,16

Indice de référence des loyers
2ème trimestre 2012
(pour la révision des loyers) 122,96

Frais kilométriques des bénévoles pour la réduction d'impôt
(barème 2012, année 2011)
Voiture : 0,304 € ; deux roues : 0,118 €

BON À SAVOIR

Pour connaitre les spécificités des associations sportives, des associations du secteur de l'animation ou encore celles du secteur du spectacle vivant, rendez-vous sur **www.associatheque.fr**

associathèque
Partenaire de votre engagement

LE SERVICE DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL DÉDIÉ AUX ASSOCIATIONS

Pour consulter ce service et vous procurer ainsi les textes d'actualité cités ou poser des questions juridiques, fiscales, sociales, administratives ou financières à notre avocat conseil, rendez-vous dans votre Caisse locale.

Un service exclusif pour les associations clientes du Crédit Mutuel, aussi disponible sur associatheque.fr, rubrique « Mon Asso ».

EXPERTS

Le bimensuel des organismes sans but lucratif et de leurs secteurs d'activité depuis plus de 25 ans.
Plus d'informations sur
www.juriseditions.fr
jurisassociations

La lettre du Service Partenaire Associations est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 44 01 10 10
- **Directeur de la publication :** Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef :** Nicole Deyhérassary (nicole.deyherassary@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction :** Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Christel Clargé, Dorothy Dal Pio Luogo, Hubert Delaye, Hervé Frioud Chatrieux, Soazig Gallais, Marie-Anne Lafaye, Christelle Ryckeboer, Stéphanie Guimard, Kathleen Manson, Ronan Marrec, Christian Matias, Christian Morisset, Sylvie Porte, Frédéric Chevalier, Jean-Philippe Tatu.
- **Réalisation :** Zazimuts - 01 42 71 92 25
- **ISSN :** 1164 - 4532

Crédit Mutuel
LA banque à qui parler