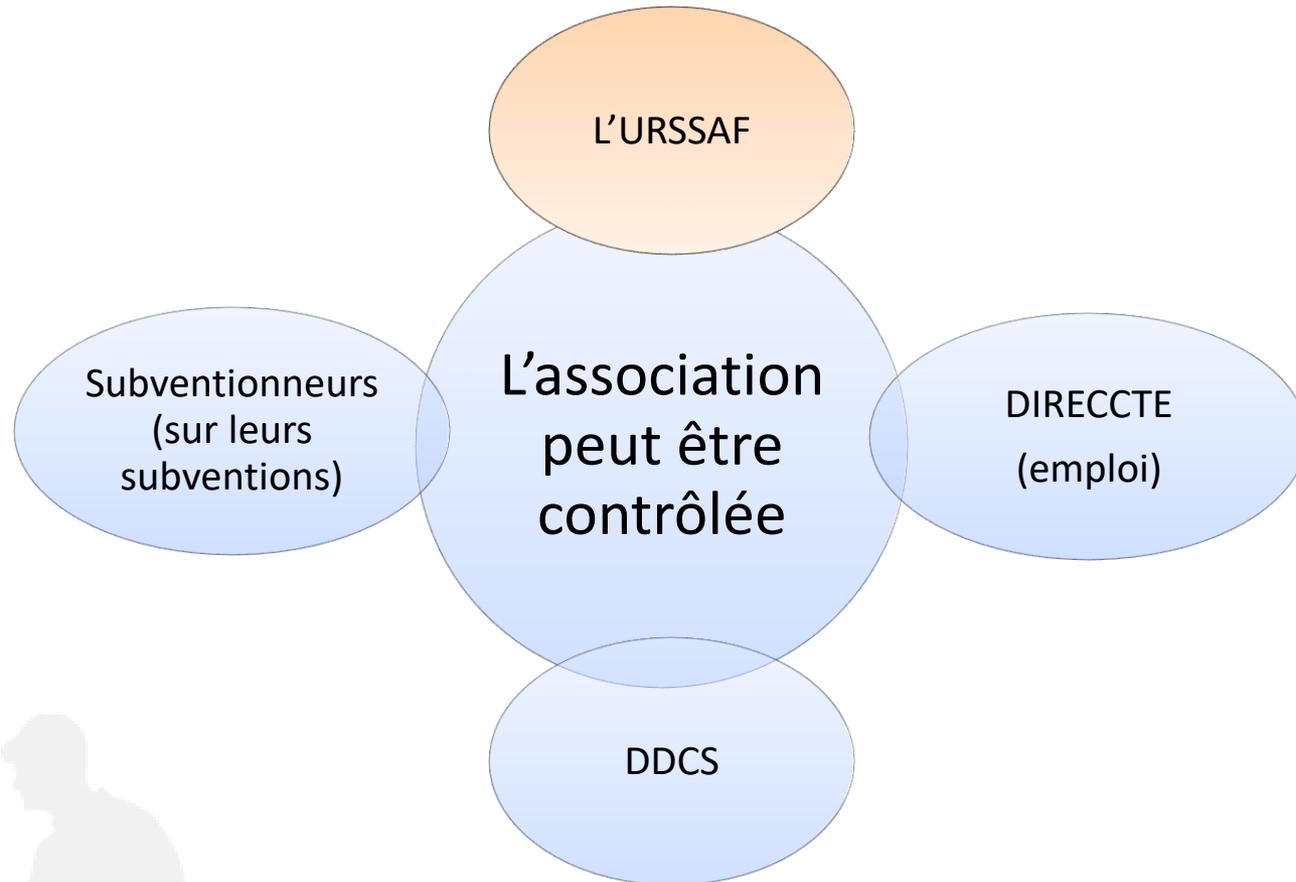


Les différents profils d'intervenants dans une association + contrôles

07/04/2018 –
Comité de Hand





Contrôle de l'URSSAF

Contrat de travail / statuts des salariés

Cotisations

Remboursement des frais

Franchises

Avantages en nature

Complémentaire santé

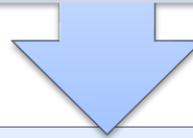
Travail dissimulé : pas d'information préalable

Demande des éléments de votre comptabilité (le grand livre des comptes, la balance ou le détail de certains comptes (frais de déplacements, défraiements, missions/réceptions) ou tout autre document imposé par le droit du travail (fiches de paies, journaux de paie, registre d'entrée - sortie...)

LE BENEVOLE

« Définition : celui qui apporte un concours non sollicité, spontané et désintéressé, et exercé surtout au profit d'une association humanitaire, caritative ou d'œuvre sociale, éducative, culturelle sans but lucratif »

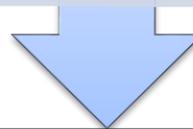
« Le bénévole est celui qui s'engage librement pour mener à bien une action en direction d'autrui, action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial »



désintéressé / non salarié

il ne doit pas percevoir de rémunération

mais il ne doit pas non plus perdre d'argent (il peut être dédommagé des frais induits par son activité : déplacements, hébergement, achat de matériel, ...)



s'engage librement

n'est soumis à aucun lien de subordination juridique

sa participation est volontaire : libre d'y mettre un terme sans procédure, ni dédommagement. Il est en revanche tenu de respecter les statuts de l'association ainsi que les normes de sécurité dans son domaine d'activité.

Il n'existe pas une seule définition mais des notions caractérisant le bénévolat, parmi lesquelles méritent d'être soulignées celles d'**engagement libre et gratuit**.

Ce qui peut se faire

« Remercier » un bénévole avec la carte cadeau (montant de 65€)

Franchise URSSAF pour les associations sportives (127€ en 2018)

Chèque repas (montant maximum : 6,40€) - validé par l'AG

Contacteur un émetteur agréé afin que celui-ci fournisse des chèques-repas du bénévole

Remboursement des frais



Franchise URSSAF

Rémunérations versées à certains intervenants à l'occasion des manifestations sportives donnant lieu à compétition bénéficiant d'une franchise de cotisations

Limitée à 5 manifestations par mois, par personne et par structure

Valeur égale à 70 % du plafond journalier de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement des sommes (soit 127€ au 1^{er} janvier 2018).

Peuvent bénéficier de cette franchise, les organisateurs, associations, clubs et sections de clubs omnisports à but non lucratif employant moins de 10 salariés permanents.

Cette franchise vise les sommes versées : aux sportifs à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition, aux personnes participant à l'activité et assumant les fonctions indispensables à l'organisation (personnes en charge de la billetterie, laveurs de maillot...).

Les sommes ne dépassant pas cette limite ne sont pas assujetties aux cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, à la contribution de solidarité pour l'autonomie, à la CSG et à la CRDS

Sommes sont versées en dehors de tout contrat de travail, les contributions d'assurance chômage et d'AGS ne sont pas dues.

Les salariés permanents sont exclus du dispositif

Frais kilométriques

Remboursement de frais

Frais engagés par les bénévoles dans le cadre de l'activité associative

Montant réel et justifié

Remboursement au centime près obligatoire et sur factures justificatives

Frais km : copie carte grise + justif des km (barème fiscal en vigueur voir site URSSAF)

Renonciation (Abandon des frais)

Renonciation expresse au remboursement des frais par écrit et abandon de ces derniers à l'association en tant que dons

Frais kilométriques barème spécifique aux bénévoles :
0.308€/Km

Si émission de reçu de don, il faut être
d'INTERET GENERAL ...

Frais

Montants au 1^{er} janvier 2018 (pas de changement avec 2017)

Site de l'URSSAF <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/indemnite-kilometriques/voiture.html>

Puissance fiscale	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 cv	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1\,082$	$d \times 0,332$
5 cv	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\,188$	$d \times 0,364$
6 cv	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1\,244$	$d \times 0,382$
7 cv et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\,288$	$d \times 0,401$



...Intérêt général (au sens fiscal)

L'association a son siège en France ou U.E.

-Association est incluse dans l'art. 200 du CGI (Objet : philanthropique ; éducatif ; scientifique ; social ; humanitaire ; sportif ; familial ; culturel ; concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises)

-Fonctionnement pas au profit d'un nombre restreint de personnes

-Activité non lucrative

-Gestion désintéressée (donc une direction assurée à titre bénévole, ce qui n'empêche pas d'avoir recours à de la main d'œuvre salariée).

Correspondante association des services fiscaux des Yvelines (Reçu de dons) :
Mme HALBEHER 01.30.84.17.36 ou Mme BACOT 01.30.84.17.32

L'AUTO ENTREPRENEUR

Le statut d'auto entrepreneur n'est pas toujours compatible avec le statut d'association

Conditions à respecter pour faire appel à ce type de travailleur indépendant :

<p>Ne doit pas exister de lien de subordination entre le travailleur et l'association → ne doit subsister qu'un lien commercial entre l'auto entrepreneur et l'association - une relation "client/professionnel »</p>	<p>Doit travailler pour son propre compte et engage lui-même les frais pour l'accomplissement de sa tâche (locaux, matériel, publicité), il gère ses activités librement, il est autonome dans son organisation de travail, fixe le montant de ses honoraires et travaille en général pour plusieurs clients</p>	<p>S'assurer que le paiement des cotisations sociales soit bien à jour</p>
--	--	--

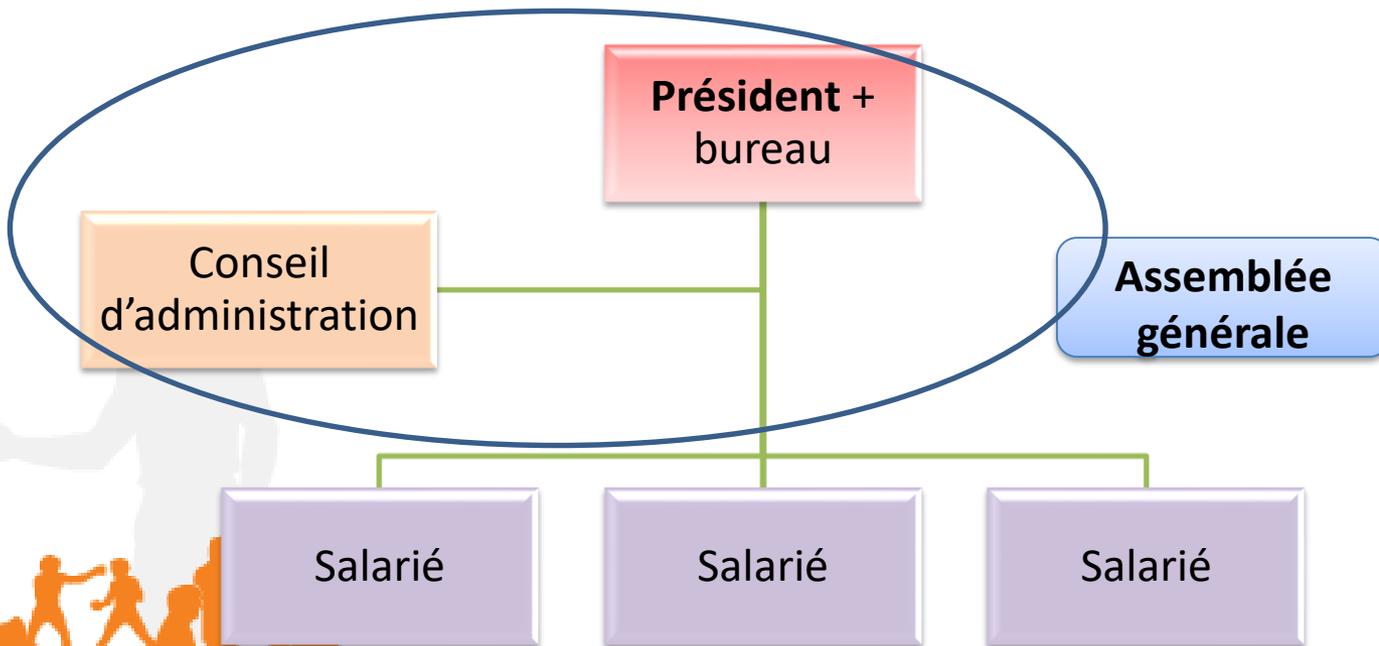
Le travailleur indépendant doit être **réellement** indépendant, il doit avoir un réel savoir-faire dans un domaine spécifique et déterminé.

Article L. 8221-6-1 : « Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. »

Association employeuse

Salarié

- Travaille sous l'autorité d'un employeur (CA et/ou bureau)
- Rétribution financière (salaire)
- Application d'un contrat de travail
- Soumis au droit du travail dans les mêmes conditions que le sont ceux des entreprises traditionnelles.



Démarches de l'employeur

A l'embauche du 1^{er} salarié
et des salariés suivants

- Numéro de Siret
- Convention collective à appliquer (DIRECCTE 78)
- DPAE anciennement DUE (URSSAF)
- OPCA
- Contrat de travail + (vérifier carte professionnelle à jour)
- Organisme médecine du travail
- Registre spécial du personnel
- Registre des délégués du personnel
- Document unique d'évaluation des risques professionnels
- Complémentaire santé

Pendant le contrat

- Bulletin de salaire
- Affichage documents obligatoires (horaire de travail, RI, consignes d'évacuation, diplômes, carte professionnelle à jour)
- Avenant si modification
- Attestation du revenu imposable (pas obligatoire)

A la fin du contrat de travail

- Certificat de travail
- Reçu de solde de tout compte
- Attestation destinée à Pôle emploi

Points de vigilance en fonction de la CCNS :

La grille de classification

Le Salaire Minimum Conventionnel / L'évolution du SMIC

La durée du travail en fonction des types de contrat

L'application des assiettes forfaitaires (sport, animation...)

La majoration du lissage horaire de 10 % pour tenir compte des congés payés (CDI Intermittent)

Le maintien de salaire (maladie, maternité ...)

La prime d'ancienneté

Autres primes ou indemnités spécifiques

Liste non exhaustive

Contrat de travail

LES ÉLÉMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL

- La fourniture d'une prestation de travail
- La rémunération
- Le lien de subordination

LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Forme libre pour le CDI temps plein (écrit vivement conseillé) et pour le CDI à temps partiel (obligation d'un écrit).
- Écrit obligatoire pour le CDD. *A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée à temps plein.*

Les raisons d'établir un CDD :

- Remplacement d'un salarié en poste (maladie, maternité...)
- Accroissement temporaire d'activité
- CDD saisonnier
- CDD d'usage (réservé aux sportifs professionnels)



Tous les contrats de travail, hormis le CDI à temps plein, sont
obligatoirement écrits



Contrat de travail

2 types de contrat de travail

**CDI Intermittent
(CCNS) :**
Périodes
travaillées et non
travaillées

**CDI temps
partiel :** durée
du travail 24h
hebdomadaires
minimum

**ATTENTION : le
CDD
intermittent
n'existe pas.
Le CDI temps
partiel non plus**



Contrat de travail : CDI

comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées

secteur sport :

→ période de 36 semaines, portée à 42 maximum avec majoration de 4 % de la 37^{ème} à la 40^{ème} semaine puis de 8 % de la 41^{ème} à la 42^{ème} semaine.



Contrat de travail : CDI temps partiel

LE TEMPS PARTIEL :

Convention Collective Nationale du Sport

- L'avenant 87 ouvre la voie à une **dérogation** à la durée minimale hebdomadaire de 24h.

La durée minimale applicable est déterminée en fonction du nombre de jours travaillés par le salarié au sein de sa structure au cours de la semaine.

Le salarié **peut renoncer par écrit** à cette durée minimale ou au regroupement des heures pour des raisons personnelles ou professionnelles.

1 jour = 2 heures

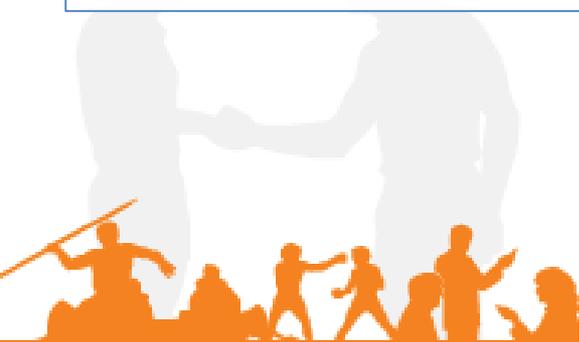
2 jours = 3 heures

3 jours = 5 heures

4 jours = 8 heures

5 jours = 10 heures

6 jours = 24 heures (durée minimale légale)



Choix du calcul des cotisations

Doit rester au choix du salarié : le signifier par écrit

Assiette forfaitaire
(agrément sport et JEP)

Activité accessoire pour le
salarié

Brut quasi = net donc cela
revient moins cher à la structure

Le salarié ne cotise pas pour la
sécurité sociale, la retraite...

Régime général

Activité principale (ou
accessoire) pour le salarié

Brut différent du net

Le salarié cotise au régime
général



Bulletin de salaire

Contrôle des bulletins

- Si bulletins faits
- Si charges payées
- Si taux de cotisations justes
- Si justificatifs des allègements de charges (ex : CUI/CAE, assiettes forfaitaires...)
- Autorisation de cumul d'emplois (fonctionnaires)



Attention

Secteur sport

- Respecter le Code du Sport (loi du 16 juillet 1984 – art. 43) obligation de diplôme (dans la majorité des disciplines sportives) et de la carte professionnelle (à renouveler tous les 5 ans),
- S'il n'existe pas de BE ou de BP dans la discipline sportive : privilégier un STAPS ou une personne ayant une certaine expérience (BAFA) pour l'encadrement du public enfant.

Secteur socioculturel

- Pas d'obligation de diplôme



Synthèse

Le CDI-
Intermittent n'est pas soumis à la
durée minimale
des 24h par
semaine

Un CDD
renouvelé chaque
saison est un CDI
(une saison de
septembre à juin
n'est pas un motif
de CDD)

Dès lors que
l'activité de la
structure est
permanente,
régulière, il s'agit
d'un CDI

Contrat le plus
courant dans les
associations est :
-CDI intermittent
pour la CCNS
(mais attention à voir
tout de même selon le
profil du salarié)



Complémentaire santé

Trois possibilités s'offrent au salarié :

Il choisit la mutuelle chez un autre employeur (s'il est multi employeurs)

Il peut bénéficier de la couverture de son conjoint(e) si celle-ci est **OBLIGATOIRE ET FAMILIALE**

Il s'affilie à la mutuelle de votre association

-Formulaire de dispense
-Attestation de l'employeur auprès duquel il a choisi la mutuelle
-Photocopie carte mutuelle

-Formulaire de dispense
-Attestation de l'employeur auprès duquel il a choisi la mutuelle couverture **obligatoire et familiale**
-Photocopie carte mutuelle



Complémentaire santé

Cas dérogatoires :

CDD ou salarié d'un contrat de mission inférieur à 12 mois

CDD ou salarié d'un contrat de mission supérieur à 12 mois et couvert à titre individuel

Loi Madelin

CMU-C (Couverture Maladie Universelle Complémentaire), ACS (Aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé)

Couverture individuelle
Attention à la date anniversaire

-Formulaire de dispense

-Formulaire de dispense
-Document utile établissant la couverture individuelle

-Formulaire de dispense
-Contrat souscrit ou attestation fiscale

-Formulaire de dispense
-Attestation de droit à CMU-C ou courrier d'information de l'assurance maladie signifiant l'octroi de l'ACS

-Formulaire de dispense
-Document utile établissant la couverture individuelle



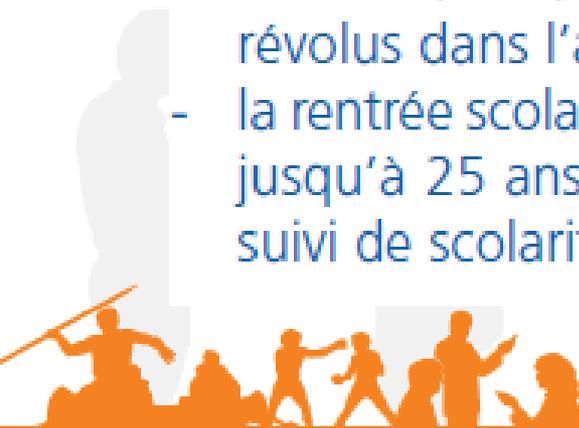
Cartes cadeau aux salariés

Ne pas dépasser le montant de 163€ (pour 2017) + justifier un des événements suivants :

Sont considérés comme des événements (liste limitative) :



- le mariage, le pacs,
- les naissances,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères, la fête des pères (pour les salariés concernés),
- la fête de Sainte-Catherine et la fête de Saint-Nicolas (pour les salariés concernés),
- le Noël des salariés et des enfants (enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile),
- la rentrée scolaire* pour les salariés ayant des enfants (enfants jusqu'à 25 ans révolus dans l'année civile). Un justificatif de suivi de scolarité doit être apporté.



Avantages en nature

Repas

- Attention aux repas qu'entre bénévoles de l'association : tolérance
- Repas avec un membre extérieur de l'association : réunion de « travail »

« Cadeaux » tels que billets achetés par l'association

- Exemple : faire participer même de façon symbolique les adhérents lors d'une sortie

Prises en charge d'abonnements et de communications téléphoniques de téléphones mobiles

- Si mis à la disposition d'un salarié ou d'un bénévole :
→ réintégrer le montant des communications personnelles dans la base sociale. Peut être considéré comme un avantage en nature assimilable à une rémunération.



Autres profils

Conjuguent formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise

Même objectif de formation, mais modalités d'application spécifiques

Contrat apprentissage

Jeunes de 16 à 25 ans

Qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles

Salaire brut quasiment égal au salaire net

Contrat de professionnalisation

Jeunes âgés de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et +, bénéficiaires de la prime d'activité, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Qualification enregistrée au RNCP (diplôme ou titre), reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Salaire plus élevé que contrat apprentissage mais aide de l'OPCA (Taux forfaitaire de 12 € / heure - 15 € / heure pour les minimas sociaux).

Contrat en alternance qui permet au public concerné d'acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle afin de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle

Autres profils

Rémunération en contrat de professionnalisation

Niveau de qualification – Age	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au bac professionnel	55% du Smic (=814.15 €)	65% (=962.18 €)	100% (=1 480,27 €)
Egal ou supérieur au niveau bac	70% (=1036.19 €)	80% (=1184.22 €)	100% (=1 480,27 €)

Rémunération en contrat d'apprentissage

Année du contrat – Age	16/17 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1re année	25% du Smic (=370.07 €)	41% (=606.91 €)	53% (=784.54 €)
2e année	37% (=547.70 €)	49% (725.33 €)	61% (=902.96 €)
3e année	53% (=784.54 €)	65% (=962.16 €)	78% (=1154.61 €)



LE STAGIAIRE

Il se trouve temporairement dans une entreprise (association) d'accueil :

pour un objectif pédagogique, son cursus de formation étant assuré par un établissement d'enseignement ou de formation, ou à des fins personnelles d'information, de formation, de découverte, de connaissances pratiques, d'acquisition d'un savoir, etc...

ses tâches correspondent à la finalité visée par la convention de stage (rédaction d'un mémoire ou un bilan de stage)

Il n'occupe pas un poste de travail mais il est généralement intégré au fonctionnement de l'entreprise et astreint au respect de directives ou d'instructions d'un service organisé (se référer aux dispositions prévues dans la convention de stage).



Nos partenaires institutionnels :



Yvelines
Le Département



VERSAILLES

PROFESSION SPORT ET VIE ASSOCIATIVE 78

Directrice adjointe Jennifer MAINGAUD :

emploi@profession-sport-78.com 01.39.20.12.34

CRIB / Club Asso Emploi - Morgane LE GLAUNEC

contact@profession-sport-78.com 01.39.20.12.31

CALCUL DES COTISATIONS

EXEMPLE 1

- Sportif participant à 5 manifestations mensuelles en 2016 :
 - ✓ 1^{ère} manifestation : 78 € ;
 - ✓ 2^{ème} manifestation : 95 € ;
 - ✓ 3^{ème} manifestation : 70 € ;
 - ✓ 4^{ème} manifestation : 85 € ;
 - ✓ 5^{ème} manifestation : 90 €

- Montant inférieur à 124 € pour chaque manifestation, aucune cotisation n'est due

CALCUL DES COTISATIONS

EXEMPLE 2

- Sportif participant à 3 manifestations mensuelles en 2016
 - ✓ 1ère manifestation : 78 € ;
 - ✓ 2ème manifestation : 95 € ;
 - ✓ 3ème manifestation : 190 €

- Montant inférieur à 124 € pour les 2 premières manifestations, aucune cotisation n'est due ;

- 3ème manifestation: franchise à hauteur de 124 € ;

- $190 \text{ €} - 124 \text{ €} = 66\text{€}$ à soumettre à cotisations