

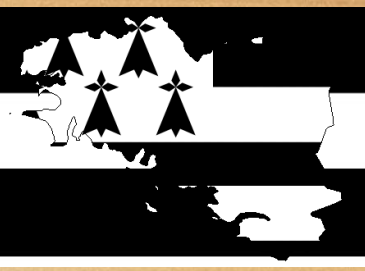
L'embauche d'un salarié par une association





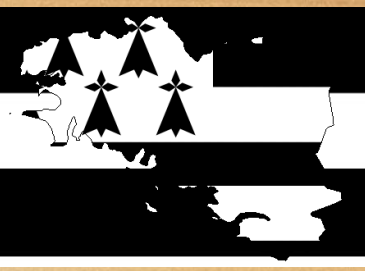
Sommaire

| Titre | Page |
|---|-----------------------|
| Toutes les associations peuvent-elles embaucher? | <u>3</u> à <u>4</u> |
| Les conséquences liées à l'embauche | <u>5</u> |
| Quelles formalités d'embauche une association doit-elle respecter ? | <u>6</u> à <u>12</u> |
| Comment sont rémunérés les salariés d'une association ? | <u>13</u> à <u>14</u> |
| L'association doit-elle déclarer les rémunérations versées à un salarié ? | <u>15</u> à <u>16</u> |
| Le prélèvement à la source | <u>17</u> |
| La mise à disposition d'un salarié | <u>18</u> à <u>20</u> |
| Le licenciement | <u>21</u> à <u>24</u> |
| Les sources | <u>25</u> |



Toutes les associations peuvent-elles embaucher ?

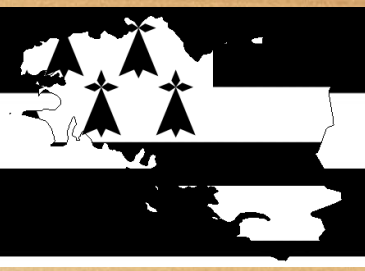
Une association peut embaucher et licencier des salariés, quelle que soit sa taille, son domaine d'activité et son régime fiscal, du moment qu'elle est **déclarée** et qu'elle dispose d'un **numéro Siret**.



Toutes les associations peuvent-elles embaucher ?

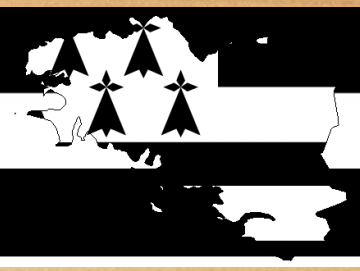
Juridiquement, il n'existe **aucune spécificité** propre à l'embauche d'un salarié par une association.

Dès lors qu'une association embauche des salariés, ceux-ci sont soumis au droit du travail et **de la sécurité sociale**, tout **comme les salariés d'une entreprise**.



Les conséquences liées à l'embauche

- Les **formalités d'embauche sont identiques** aux entreprises.
- Le salarié d'une association **bénéficie des mêmes droits** que tout autre salarié d'une entreprise.
- Les modalités de **gestion du contrat de travail sont identiques**.
- L'association doit **appliquer la convention collective** qui couvre son secteur d'activité

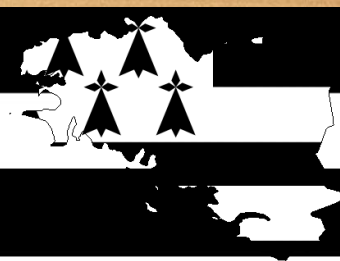


Quelles formalités d'embauche une association doit-elle respecter ?

→ **1^{ère} étape : Choix du type de contrat de travail**

La durée minimale du temps partiel est de 24h hebdomadaire. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées de travail inférieures à 24h.

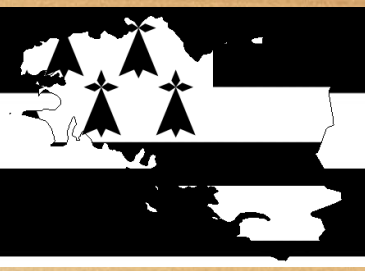
La Convention Collective du Sport ([CCNS](#)) prévoit une modulation du temps de travail plus adaptée à l'activité de l'association.



Quelles formalités d'embauche une association doit-elle respecter ?

→ 2ème étape : Réalisation d'une déclaration préalable à l'embauche

Sauf si elle a recours au **chèque emploi associatif** ou au dispositif « **Impact emploi** », l'association à **l'obligation** d'effectuer une **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** auprès de l'URSSAF au plus tôt dans les **8 jours précédant la date effective d'embauche** et au plus tard le **dernier jour précédant l'embauche**, le cachet de la poste faisant foi.



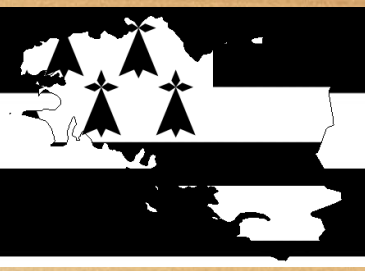
Quelles formalités d'embauche une association doit-elle respecter ?

→ 3ème étape : Affiliation aux institutions de retraite complémentaire

Lors de l'embauche l'employeur doit affilier le salarié à l'institution relevant de l'**Arrco** (pour tous les salariés) ou de l'**Agirc** (pour le personnel cadre).

→ 4ème étape : Inscription dans le registre unique du personnel

Les associations employeurs, à l'**exception de celles utilisant le chèque emploi associatif**, ont **obligation** de tenir un [registre unique du personnel](#), sur support papier ou informatique. La tenue de ce registre est **obligatoire** dès le 1er salarié embauché.



Quelles formalités d'embauche une association doit-elle respecter ?

→ 5ème étape : Réalisation de la visite d'information et de prévention

Dans les 3 mois suivant la prise de poste, l'association doit organiser **une visite d'information et de prévention (qui remplace la visite médicale d'embauche).**

Les salariés exposés à des risques doivent avoir réalisé leur visite avant l'affectation au poste.

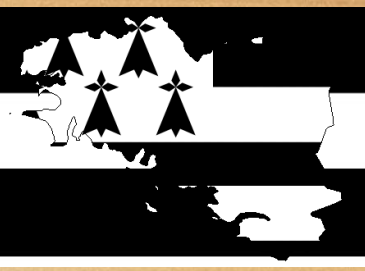


Quelles formalités d'embauche une association doit-elle respecter ?

→ 6ème étape : Affichage des informations obligatoires

L'association est tenue d'afficher certaines informations à destination des salariés et notamment :

- l'adresse, le nom et le téléphone de l'inspecteur du travail territorialement compétent
- l'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence
- l'avis de l'existence d'une convention collective
- le règlement intérieur s'il en existe un
- l'horaire de travail et durée du repos
- l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise
- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques
- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-32-2 du code pénal relatif au harcèlement sexuel et au harcèlement moral

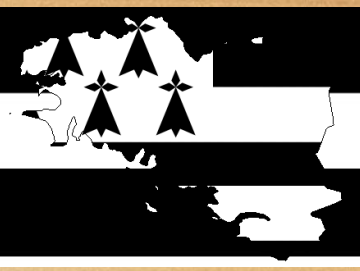


Comment sont rémunérés les salariés d'une association ?

La rémunération des salariés d'une association ne fait l'objet **d'aucun plafonnement**.

Pour éviter l'assujettissement de l'association aux impôts commerciaux, il faut :

- les salaires doivent être versés en contrepartie **d'un travail effectif** et présenter un caractère normal eu égard aux services rendus et compte tenu des usages professionnels,
- **certains modes de rémunération sont proscrits par l'administration**, notamment le fait de **prévoir un complément de rémunération déterminé en fonction d'un résultat physique** (nombre d'articles vendus ou nombre de contrats conclus) ou **modulé en fonction du chiffre d'affaires de l'association ou d'un solde comptable**.



Comment sont rémunérés les salariés d'une association ?

La mise en place d'accords d'intéressement ou de plans d'épargne salariale semble autorisée par l'administration.

Le salaire doit donner lieu à cotisations auprès du régime général de la sécurité sociale. Les associations, en tant qu'employeurs, sont aussi soumises à une **obligation** de collecte de l'impôt lorsqu'elles versent les salaires.



L'association doit-elle déclarer les rémunérations versées à un salarié ?

Obligatoire depuis le 1er janvier 2017, la **déclaration sociale nominative (DSN)** remplace la plupart des formalités complexes et obligatoires qui devaient être réalisées périodiquement envers les organismes de protection sociale ou les administrations (URSSAF, retraite complémentaire, prévoyance, Pôle Emploi et autres...).



L'association doit-elle déclarer les rémunérations versées à un salarié ?

→ Comment fonctionne la DSN ?

La DSN est transmise **mensuellement** et le **paiement des cotisations est donc mensuel**. Elle relate également **les évènements survenus dans le mois ayant eu un impact sur la paie** (maladie, maternité, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail...).



Le prélèvement à la source dans les associations

Tous les employeurs doivent prélever l'impôt sur le revenu des salariés à la source. Il est intégralement automatisé pour les associations utilisant un logiciel de paie. De leur côté, les dispositifs **»chèque emploi associatif »** et **« Impact emploi »** assurent le prélèvement de l'impôt à la source via la transmission de la DSN.



Un salarié peut-il être partagé entre plusieurs associations ?

→ La mise à disposition

La mise à disposition de personnel est autorisée à condition que cela se fasse dans le cadre **d'une convention à but non lucratif**. Il nécessite **l'accord du salarié concerné et doit rester ponctuel**.

Attention, le prêt de main d'oeuvre est interdit dans le cadre d'un emploi aidé, sauf si le financeur a donné son accord.



Un salarié peut-il être partagé entre plusieurs associations ?

→ La rémunération

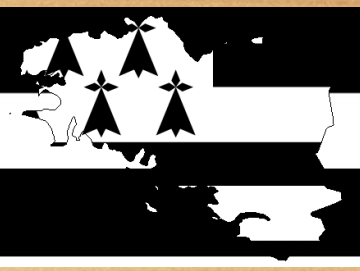
- L'association ne refacture que le coût net de l'emploi
- Facturation sur la base d'un décompte horaire
- Le temps de déplacement du siège à l'association utilisatrice peut être inclus dans le nombre d'heures facturées
- Les frais professionnels peuvent faire l'objet d'une refacturation à l'association bénéficiaire à l'euro près et sur justificatifs
- Les frais de gestion de l'emploi peuvent être refacturés si et seulement si ils sont individualisables et chiffrés.



Un salarié peut-il être partagé entre plusieurs associations ?

→ Les conséquences de la mise à disposition (MAD)

- L'association utilisatrice est responsable de la santé et la sécurité au travail
- Le salarié ne peut pas être mis à disposition sur un poste qui ne correspond pas à son contrat de travail
- Pas de rupture ni de suspension du contrat de travail : le salarié continue d'être pris en compte dans l'effectif de l'association prêteuse
- Un salarié qui refuse une MAD ne peut être licencié pour ce motif
- Suite à la période de MAD le salarié retrouve son poste dans l'entreprise prêteuse



Qui détient le pouvoir de licencier dans une association ?

Ce sont les **statuts de l'association** qui précisent qui a le pouvoir d'embaucher et/ou de mettre fin aux contrats de travail.

A défaut de précisions, l'association doit se reporter au **règlement intérieur ou aux délibérations du conseil d'administration** pour déterminer la ou les personnes ayant le pouvoir d'exécuter les décisions.

En l'absence d'informations, le **pouvoir de licencier appartient au président de l'association.**



Quelle procédure l'association doit-elle suivre pour licencier un salarié ?

Quand **le salarié et l'association sont d'accord** pour mettre fin au contrat de travail, il est possible de conclure une **rupture conventionnelle**, s'il s'agit d'un CDI, ou **une rupture d'un commun accord**, pour un CDD.

Il est possible de procéder à un **licenciement pour motif personnel**, si le salarié n'a pas respecté son contrat ou à un **licenciement pour motif économique** si l'association n'a plus les moyens de payer son salarié.

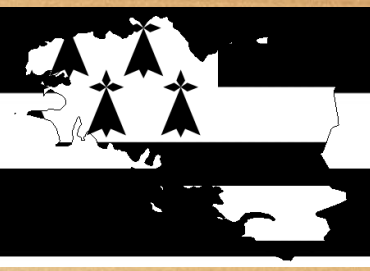
L'association doit respecter exactement la même procédure qu'une entreprise (entretien préalable, respect du délai de préavis, paiement des indemnités...).



Quelle procédure l'association doit-elle suivre pour licencier un salarié ?

Une fois que le contrat de travail a pris fin, quelle qu'en soit la raison, l'association doit remettre au salarié **les documents de fin de contrat** :

- **un certificat de travail**
- **une attestation Pôle Emploi**
- **un reçu pour solde de tout compte (en double exemplaire) qui précise l'ensemble des sommes versées à l'issue du contrat**
- **un document l'informant de la portabilité de ses droits de prévoyance et de complémentaire santé**

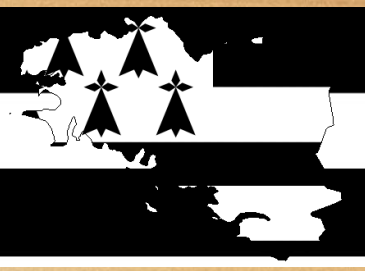


les indemnités de licenciement

Le calcul des indemnités de licenciement est fait au cas par cas selon l'ancienneté dans l'association et si l'employé a le droit à des indemnités supplémentaires de licenciement.

Comment calculer l'indemnité d'une rupture conventionnelle ?

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année



Les sources

- [Licencier un salarié dans une association](#)
- [Boite à outils pour les employeurs associatifs](#)
- [Comment embaucher un salarié dans une association](#)
- [Comment utiliser le chèque emploi associatif](#)
- [L'embauche d'un salarié dans une association](#)