



► Association

Vous envisagez
de créer
une association ?
Vous avez décidé
de vous investir dans
un projet associatif ?

L'association et la protection sociale

Vous envisagez de créer une association ?

Vous avez décidé de vous investir dans un projet associatif ?

Pour vous aider dans la définition de votre projet, ce guide vous présente les principales étapes de la création d'une association : depuis la rédaction des statuts jusqu'au fonctionnement, en passant par la répartition des tâches, des pouvoirs et des responsabilités entre les acteurs (dirigeants, administrateurs, salariés, bénévoles).

Ce guide aborde également les obligations de l'association qui embauche des salariés permanents ou ponctuels. Droit du travail, convention collective, protection sociale..., l'association est un employeur comme un autre qui doit notamment respecter les règles en matière de droit de la Sécurité sociale.

Enfin, ce guide présente les démarches de l'employeur et les services, proposés par le réseau des Urssaf, qui simplifient les formalités sociales liées à l'emploi de salariés. Les associations disposent de deux dispositifs gratuits leur simplifiant la vie : le Chèque emploi associatif et le Guso.

Volontairement synthétique, ce guide a vocation à vous accompagner dans les différentes étapes de la vie de votre association et à vous apporter les éléments clés pour que votre projet se concrétise et connaisse son meilleur développement.

Ce guide est consacré aux associations et à la protection sociale. Un guide spécifique existe également pour les associations sportives. Vous pouvez les consulter sur www.urssaf.fr (espace «Associations» / rubrique « Documentation »).



Créer une association : de l'idée au projet	4
1. Les bonnes questions avant de franchir le pas	
2. Les différentes formes d'association	
3. Les modalités de déclaration d'une association et ses obligations	
4. Le fonctionnement d'une association	
Devenir employeur : des droits et des obligations	10
1. Le droit du travail et la convention collective	
2. La protection sociale	
3. Le calcul des cotisations sociales	
4. Les aides et allègements sociaux en faveur de l'emploi	
5. La fiscalité	
Embaucher des salariés en toute simplicité	16
1. Le centre de formalités des entreprises	
2. Des mesures simplifiées pour les associations : Chèque emploi associatif et Guso	
Annexes	20
Contacts utiles	24

Les informations contenues dans ce guide s'appuient sur la législation en vigueur au 01/01/2015.

Créer une association : de l'idée au projet



« L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices... »

Article 1^{er} de la Loi du 1^{er} juillet 1901.

Les bonnes questions avant de franchir le pas

Avant de vous lancer, vérifiez bien si la structure associative est la réponse adéquate à votre projet et s'il n'existe pas d'autres structures juridiques pouvant, à l'usage, se révéler plus adaptées.

Si votre projet est de développer des activités lucratives, votre association se met en concurrence directe avec les sociétés et se retrouve assujettie de la même manière qu'une société : impôt sur les sociétés, TVA... Dans ce cas, une SARL ou SA, constituée pour partager le bénéfice ou profiter de l'économie qui en résulte, peut, par exemple, se révéler mieux adaptée. Ce type de structure permet d'agir plus efficacement que l'association, dans le domaine marchand concurrentiel. En effet, le statut de société permet, par exemple, de s'inscrire aux chambres consulaires, de bénéficier d'un bail commercial.

Si votre but exclusif est de créer une association pour créer votre emploi, cette démarche est en contradiction avec la définition d'une association « regroupant plusieurs personnes ayant la volonté de développer un projet commun ». De plus, cette idée se heurte au fonctionnement même de l'association au sein de laquelle « les salariés ne doivent pas avoir une part prépondérante à la direction de l'association » (cf. avis du Conseil d'État du 22 octobre 1970).

Autre forme juridique, le groupement d'intérêt économique (GIE) a pour objet de mettre en commun les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité (par exemple : gestion d'un service de recherche, d'un immeuble...). Les membres d'un GIE doivent obligatoirement se livrer à une activité économique, ce qui n'est pas imposé aux associations.

Enfin, si vous envisagez de développer votre activité seul, votre choix s'orientera plutôt vers un statut de travailleur indépendant, gérant d'une EURL par exemple.

Important

Choisir la structure associative dans le seul but d'éviter toute imposition fiscale serait une erreur et comporte des risques de redressement fiscal.

Les différentes formes d'association

L'association de fait

L'association de fait est un simple groupement de personnes. Cette association ne nécessite aucune formalité de constitution légale. Elle n'a pas de personnalité morale. Elle ne peut donc prétendre à la signature d'un bail, à l'ouverture d'un compte bancaire, au bénéfice de subventions... Elle ne peut pas embaucher de salarié.

L'association déclarée

Les fondateurs veulent, dans ce cas, donner une véritable existence et des pouvoirs légaux à cette structure, pour agir et réaliser les objectifs fixés. Une fois l'association créée, ils doivent effectuer les formalités de déclaration à la préfecture et de publication au Journal Officiel. Dès lors, l'association a une valeur juridique et peut acquérir des biens, embaucher des salariés, exercer une activité commerciale...

L'association agréée

L'association agréée est une association déclarée qui bénéficie du label de l'administration. L'agrément est attribué par le ministère dont elle dépend. Cet agrément, accordé après examen d'un dossier, permet en général d'exercer certaines activités réglementées et éventuellement de bénéficier de subventions publiques (agrément des associations sportives, agrément comme associations d'éducation populaire, agrément des associations de services à la personne...). L'association agréée peut, sous certaines conditions, bénéficier de modalités particulières de calcul des cotisations de Sécurité sociale.

L'association reconnue d'utilité publique

La capacité juridique étendue de ce type d'association lui permet de recevoir des dons et legs sous réserve d'une autorisation préalable de l'autorité administrative. En contrepartie, la reconnaissance d'utilité publique soumet l'association à une tutelle administrative, notamment pour modifier les statuts, pour recevoir des dons et legs, pour aliéner son patrimoine.

La fondation

La fondation est une forme particulière d'association reconnue d'utilité publique, qui est soumise à une tutelle administrative. La fondation est l'acte par lequel une ou plusieurs personnes physiques ou morales décident l'affectation irrévocable de biens, droits ou ressources, à la réalisation d'une œuvre d'intérêt général et à but non lucratif. Le terme « fondation » est protégé.



Les modalités de déclaration d'une association* et ses obligations

Bon à savoir

Des modalités déclaratives particulières sont applicables aux associations créées en Alsace-Moselle.

Cf. encart « L'association en Alsace-Moselle »

La rédaction des statuts

Pour que l'association fonctionne correctement, les membres de l'association veilleront à organiser clairement leur projet. Les statuts sont le meilleur moyen de poser les fondements et de définir le fonctionnement de l'association.

On y inscrit notamment :

- le titre exact et complet de l'association,
- les buts de l'association,
- l'adresse du siège social.

Si les statuts ne sont pas obligatoires, leur rédaction ne peut pas être évitée lorsque les fondateurs souhaitent que leur projet devienne personne morale à part entière, et donc une association déclarée.

NB : Pour plus de précisions, consulter le site <http://vosdroits.service-public.fr/associations>

La déclaration initiale

Elle n'est pas obligatoire. Elle est toutefois nécessaire si l'association souhaite devenir une personne morale et avoir la capacité juridique, c'est-à-dire, par exemple, pour ouvrir un compte bancaire, acquérir des biens, obtenir des subventions...

Le signataire du dépôt de la déclaration doit être l'une des personnes en charge de l'administration de l'association ou le mandataire qu'elle aura désigné.

La déclaration peut être établie par internet : <https://compteasso.service-public.fr>.

Elle peut aussi être adressée par courrier au greffe des associations du siège social de l'association (Préfecture, Sous-préfecture ou Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS). (liste des greffes des associations sur www.service-public.fr).

Les services préfectoraux adressent un récépissé dans les 5 jours qui suivent la remise du dossier complet. Ce document est utile à l'association dans toutes les démarches qu'elle effectuera en son nom. Il doit impérativement être conservé.

Pour les associations ayant leur siège social à Paris la déclaration doit être déposée auprès de la préfecture de police.

La publication au Journal Officiel (JO)

L'association doit demander la publication de sa déclaration, de son objet et de son siège social. La préfecture (ou sous-préfecture) ayant reçu la déclaration se charge de transmettre la demande de publication d'un extrait de la déclaration au journal officiel des associations.

L'association peut vérifier la publication sur <https://compteasso.service-public.fr>. et télécharger une copie de l'insertion au journal officiel (appelée témoin de parution).

* Une association peut ne pas être déclarée, mais dans ce cas elle n'a pas de capacité juridique.



L'immatriculation au répertoire Sirene

L'attribution de numéros Siren et Siret n'est pas systématique. Elle est facultative et doit être demandée par l'association. L'inscription au répertoire Sirene (afin d'obtenir un numéro Siren et Siret) est obligatoire si :

→ *l'association est employeur de personnel salarié :*

La demande doit être faite auprès de l'Urssaf région à laquelle sont versées les cotisations, Centre de formalités des entreprises (CFE) compétent ou en ligne www.cfe.urssaf.fr. L'Urssaf transmettra la demande à l'Insee qui procédera à l'inscription au répertoire et à l'attribution du numéro d'identification.

→ *l'association exerce des activités qui entraînent son assujettissement aux impôts commerciaux :*

La demande doit être faite auprès du CFE compétent, soit le greffe du tribunal de commerce ou du tribunal de grande instance. Celui-ci transmettra la demande à l'Insee qui procédera à l'inscription au répertoire et à l'attribution du numéro d'identification.

→ *l'association reçoit ou souhaite recevoir des subventions ou des paiements en provenance de l'État ou des collectivités territoriales :*

L'inscription doit être demandée par courrier à la direction régionale de l'Insee compétente.

↘ *Effectuez toutes vos formalités sur <https://compteasso.service-public.fr>.*

Le fonctionnement d'une association

Les administrateurs

Les administrateurs sont les personnes chargées du fonctionnement de l'association. Réunis au sein d'un organe collégial de direction (conseil d'administration, comité de direction, conseil exécutif...), ils sont chargés d'appliquer les décisions de l'assemblée générale.

Un salarié peut être administrateur de l'association qui l'emploie, à condition de ne pas occuper une présence prépondérante au sein des instances dirigeantes.

Bien qu'un administrateur puisse percevoir une rémunération au titre de son mandat, les statuts de l'association excluent, en général, cette possibilité en précisant que les fonctions d'administrateur sont remplies à titre bénévole.

Les associations qui sollicitent un agrément ou une subvention se voient imposer, par l'administration, l'interdiction de rémunérer leurs administrateurs.

Enfin, l'administration fiscale considère que le seul fait de cumuler un emploi salarié, dont la rémunération excède les 3/4 du Smic, et un mandat d'administrateur d'une association suffit à remettre en cause la gestion désintéressée de l'association et à la soumettre aux impôts commerciaux.

Bon à savoir

Certains bénévoles peuvent bénéficier de la législation sur les accidents du travail. Les caisses de retraite admettent le cumul d'une activité bénévole et le versement d'une pension.

En droit du travail, la notion de bénévolat est plus restrictive, surtout si le bénévole perçoit des indemnités de chômage ou de pré-retraite. L'activité exercée, par son importance (qualitative ou quantitative), ne doit pas se substituer à un emploi salarié. L'association serait considérée comme bénéficiaire d'un avantage économique, lié à une absence de déclaration de salarié.

Le dirigeant

L'exercice des fonctions de direction d'une association s'effectue parfois dans des conditions assimilables à l'exercice d'une activité professionnelle. Les dirigeants d'association, lorsqu'ils perçoivent une rémunération, sont affiliés au régime général des salariés* s'ils n'ont - par eux-mêmes ou par personnes interposées - aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation.

Les sociétaires

Les sociétaires sont les membres de l'association, ses adhérents. Pour être membre d'une association, il faut avoir la capacité de s'engager. L'obligation principale des membres est de payer la cotisation prévue et de respecter les obligations statutaires.

Les bénévoles

Le bénévole est celui qui apporte son concours à une association, en dehors de tout lien de subordination et sans percevoir en contrepartie de rémunération sous quelque forme que ce soit (salaire, indemnité ou avantage en nature...). Il ne relève d'aucun régime social.

Le service civique

Le service civique permet à un volontaire d'effectuer une mission d'intérêt général auprès de personnes morales agréées par l'Agence du service civique. Selon la forme qu'il prend (engagement ou volontariat), il peut être réalisé auprès d'un organisme sans but lucratif de droit français (associations, ONG, etc.) ou une personne morale de droit public (collectivités locales ou établissements publics, etc.).

Le service civique peut prendre différentes formes :

- un engagement de service civique pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans d'une durée continue de six à douze mois donnant lieu à une indemnisation versée directement par l'État,
- un volontariat de service civique d'une durée de 6 à 24 mois ouvert aux personnes âgées de plus de 25 ans auprès de personnes morales agréées. Il donne lieu à une indemnité versée par la structure d'accueil.

Le contrat de service civique est conclu entre une personne morale agréée et la personne volontaire.


Ce contrat écrit définit les modalités d'exécution de leur collaboration (lieu et durée de la mission, nature des tâches, montant et modalités de versement de l'indemnité, congés...). Ce contrat de service civique ne relevant pas des règles du code du travail, n'emporte pas de lien de subordination juridique.

Une indemnité est versée mensuellement par la personne morale agréée à la personne volontaire. Les montants minimaux et les conditions de versement de l'indemnité sont fixés par décret.

* Article L. 311-3 22° du Code de la Sécurité sociale.



Les cotisations de Sécurité sociale sont prises en charge par la personne morale agréée ou l'organisme agréé qui verse l'indemnité. La couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladie professionnelle est assurée par le versement de cotisations forfaitaires. La cotisation vieillesse est calculée sur le montant réel de l'indemnité versée aux volontaires au taux de droit commun. La CSG et la CRDS sont dues sur 98,25 % de l'indemnité versée aux volontaires au taux de 8 %. Lorsque le service est accompli en France, les cotisations maladie, maternité, invalidité, décès sont calculées sur la base de l'indemnité versée avec application des taux de droit commun. La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles est calculée sur l'indemnité versée avec application d'un taux forfaitaire de 2,44 %. Concernant la cotisation vieillesse, elle est calculée sur la base de l'indemnité versée au taux de 17,45 %. La CSG et la CRDS sont dues sur 98,25 % de l'indemnité versée aux volontaires au taux de 8 %.

 Pour en savoir plus : www.service-civique.gouv.fr

Les salariés

L'association employeur doit obligatoirement déclarer les salariés dans les huit jours précédant l'embauche quel que soit le contrat de travail, à temps plein ou à temps partiel, et payer des cotisations sociales sur les salaires versés.

L'intervenant extérieur

Les associations font de plus en plus fréquemment appel à un intervenant extérieur dans le cadre d'actions ponctuelles :

formation, animation, conseil... Dans la mesure où cette intervention est effectuée par un « professionnel indépendant », le responsable de l'association s'estime souvent dégagé de ses obligations sociales. Il est pourtant indispensable que l'association examine, avant la prestation, que les conditions d'exercice de l'activité de l'intervenant au sein de l'association le font relever ou non du statut de salarié.

S'il s'avère que l'intervenant relève du statut de « professionnel indépendant », l'association doit s'assurer qu'il est enregistré auprès du centre de formalités des entreprises et justifie notamment d'un numéro Siret. À défaut de déclaration, l'association peut s'exposer à des poursuites pénales, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, et ce en qualité de donneur d'ordre. S'il s'avère qu'il est salarié, l'association doit accomplir les obligations comme pour tout autre salarié (établir une DPAE notamment).

Les retraités

L'association qui embauche un retraité doit payer les cotisations de droit commun.

Bon à savoir

Pour les associations loi 1901 et fondations employant (ou souhaitant employer) jusqu'à 9 équivalents temps plein, le réseau des Urssaf a développé une offre de simplification des formalités liées à l'embauche et à la gestion de leur personnel : le Chèque emploi associatif (Cf. page 17)



Le droit du travail et la convention collective

Au-delà du droit minimum déterminé par le code du travail, l'association doit appliquer la convention collective dont elle dépend. Celle-ci fixe les conditions d'emploi et de rémunération des salariés et s'impose aux associations comme à toute entreprise. La convention collective dont relève une association dépend de son objet social ou de son activité principale.

Pour en savoir plus, contactez la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ou consultez www.legifrance.gouv.fr.

La protection sociale

Quelle que soit la durée du travail accomplie par le salarié, l'association doit s'acquitter de l'ensemble des cotisations et contributions de protection sociale :

- Sécurité sociale,
- assurance chômage,
- retraite complémentaire,
- service de santé au travail,
- et le cas échéant prévoyance.

Le versement de ces cotisations et contributions sociales garantit au salarié une protection sociale.

EXPLICATIONS

La Sécurité sociale

Les prestations du régime général de la Sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité-décès, accidents du travail, assurance vieillesse et allocations familiales) sont financées par les cotisations patronales et salariales ainsi que par la CSG et la CRDS.

Ces cotisations et contributions recouvrées par l'Urssaf permettent de garantir une couverture sociale aux salariés pour le remboursement de leurs soins médicaux, des frais hospitaliers, des indemnités journalières ou d'accidents du travail et de verser des allocations familiales, des pensions de retraite de base...

 Pour en savoir plus : www.acoss.fr

L'assurance chômage

Le régime conventionnel obligatoire d'assurance chômage est géré par l'Unédic. Les prestations sont assurées par le réseau Pôle emploi. L'assurance chômage est financée par des contributions patronales et salariales calculées sur la rémunération versée aux salariés. Ces contributions sont recouvrées par l'Urssaf.

La retraite complémentaire

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire. Elle est fixée par la convention collective ou déterminée par l'activité de votre association en l'absence de convention. Le financement de ce régime est assuré par des cotisations patronales et salariales, calculées sur la rémunération versée aux salariés. Il complète les prestations assurées par le régime général de Sécurité sociale. En tant que responsable de l'association, vous devez choisir la caisse de retraite complémentaire à laquelle vos salariés seront rattachés. Vous devez affilier l'association à une caisse de retraite Arrco pour les non cadres et à une caisse Agirc pour les cadres.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter les centres d'information et de coordination de l'action sociale (Cicas) ou consulter www.agirc-arrco.fr

Bon à savoir

La formation professionnelle

Tout employeur, quel que soit son effectif, participe au financement de la formation professionnelle continue par le versement d'une contribution. Cette contribution à la formation professionnelle (CFP) est destinée à un organisme paritaire collecteur agréé (Opca) désigné par la convention collective.

Pour en savoir plus, adressez-vous à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

D'autres contributions sont dues notamment :

- CSG - CRDS,
- solidarité autonomie,
- Fonds national d'aide au logement (Fnal),
- le cas échéant, le versement transport et le forfait social.

Le calcul des cotisations sociales

Les cotisations sont en principe calculées sur le salaire réel composé des avantages consentis aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail : salaires, indemnités, primes, gratifications, avantages en nature (par exemple nourriture, logement)... Ces éléments constituent une assiette sur laquelle sont appliqués des taux de cotisations.

Pour certaines catégories de salariés, l'assiette est constituée par une base forfaitaire. Toutefois, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, les cotisations peuvent être calculées sur les rémunérations réellement versées.

En cas de calcul des cotisations sur la base du salaire réellement versé, une assiette minimum est applicable. Elle est calculée en fonction de l'horaire effectif de travail multiplié par le montant du Smic horaire. Lorsqu'une convention collective prévoit un salaire minimum supérieur au Smic, l'assiette des cotisations doit être au moins égale à ce minimum conventionnel augmenté de tout élément de rémunération prévu par la convention collective.

À noter que certaines cotisations sont calculées dans la limite d'un plafond de la Sécurité sociale, dont le montant est fixé chaque année au 1^{er} janvier.

Les salariés dont l'activité principale relève d'un régime spécial de Sécurité sociale (*fonctionnaires, agents titulaires des collectivités locales, de la SNCF et des entreprises électriques et gazières...*) et qui exercent simultanément une activité accessoire au sein de l'association, sont dispensés de la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

Les frais professionnels*

Les dépenses engagées pour le compte de l'association par les dirigeants, administrateurs, salariés..., peuvent être remboursées. Il s'agit le plus souvent de frais de déplacements tels que les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, les repas, les nuits à l'hôtel.

Ces frais peuvent être exclus de l'assiette des cotisations, à condition que :

- le déplacement soit justifié par un ordre de mission (rendez-vous extérieur, formation...),
- le montant forfaitaire n'excède pas les limites fixées par l'administration. En cas de dépassement, l'association doit être en mesure de fournir les justificatifs de dépense,
- l'association soit en mesure de fournir les justificatifs en cas de remboursement de frais réels.

Les avantages en nature*

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Il constitue un élément de rémunération soumis à cotisations. Cet avantage en nature est évalué d'après sa valeur réelle ou forfaitairement.

Exonérations et allègements

En qualité d'employeur de droit privé, votre association, sous certaines conditions, peut bénéficier d'exonérations totales ou partielles des cotisations de Sécurité sociale, ainsi que d'une aide à l'embauche.

Elle peut également prétendre à des modalités de calcul de cotisations spécifiques en fonction de son objet social et du statut de ses salariés.

Réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale (dite réduction Fillon)

L'association peut bénéficier de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale (Loi Fillon). Cette réduction concerne les salariés obligatoirement affiliés au régime d'assurance chômage et occupant un emploi ouvrant droit à l'allocation d'assurance chômage.



La réduction est calculée en fonction de la rémunération brute annuelle du salarié. Elle s'applique aux salariés quelle que soit leur date d'embauche et leur durée de travail.

La réduction porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale : assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité-décès, accidents du travail - maladies professionnelles), allocations familiales, Fonds national d'aide au logement (Fnal), la contribution solidarité autonomie (CSA) et les cotisations patronales accidents du travail - maladies professionnelles (AT/MP) .

Elle peut atteindre 27,95 points du salaire brut pour les associations de moins de 20 salariés et 28,35 points du salaire brut pour les association de 20 salariés et plus.

La réduction est applicable au titre des gains et rémunérations inférieurs à 1,6 Smic mensuel.

La réduction ne peut pas être cumulée, au titre d'un même salarié, avec toute autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception de la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires et sous certaines conditions, avec l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile pour les employés des structures concernées. Elle ne peut pas non plus être cumulée avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Exonérations particulières

Contrats aidés

L'association qui emploie des salariés sous contrats particuliers de type apprentissage, professionnalisation, accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), peut bénéficier d'exonérations de cotisations.

Emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les personnes handicapées) sans diplôme ou titulaire d'un CAP / BEP en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois. Ils s'adressent également aux jeunes ayant acquis jusqu'à un bac +3 qui réside soit dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (ancienne zone urbaine sensible - ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR), soit dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Dans ce secteur, l'emploi d'avenir prend la forme d'un contrat unique d'insertion CUI-CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi). L'association qui a conclu un emploi d'avenir sous la forme d'un CUI-CAE peut bénéficier sous certaines conditions :

- d'une aide de l'État spécifique aux emplois d'avenir dont le montant est fixé à 75 % du Smic brut et 47 % du Smic brut dans le cas particulier des entreprises d'insertion,
- de l'exonération de certaines taxes et de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales attachée au CUI-CAE.

Pour en savoir plus sur les emplois d'avenir : conclusion de la convention, attribution et versement de l'aide de l'État, consultez le site internet dédié : www.lesemploisdavenir.gouv.fr

Vous pouvez également contacter les organismes suivants :

- votre mission locale,
- votre agence Pôle emploi,
- le Cap emploi de votre secteur (si vous recrutez des travailleurs handicapés),
- le cas échéant, la Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe).

Exonérations particulières (suite)

Zone franche urbaine

L'association qui s'est implantée ou s'est créée en ZFU avant le 1^{er} janvier 2015 peut bénéficier de dispositif d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale sous certaines conditions relatives à l'établissement (éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à l'activité notamment). La date limite d'implantation en zone franche urbaine permettant d'ouvrir droit à l'exonération n'a pas été prorogée. Elle reste donc limitée au 31 décembre 2014. Il en résulte que les employeurs qui s'implantent en zone franche urbaine à compter du 1^{er} janvier 2015 ne pourront pas ouvrir droit à l'exonération au titre de leurs embauches.

Pour connaître la liste des communes classées en ZFU consultez le site <http://i.ville.gouv.fr>

Exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDI

Le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est modifié dans les deux cas suivants :

- embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) : majoration du taux en fonction de la durée et du motif du contrat (pour plus d'information : www.urssaf.fr)
- embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) au-delà de la période d'essai : exonération pendant une durée fixée selon l'effectif de l'entreprise.

L'exonération s'applique lorsque le contrat se poursuit à l'issue de la période d'essai. Elle est calculée sur l'assiette habituelle des contributions d'assurance chômage. La durée de cette exonération est fixée à 4 mois pour les associations de moins de 50 salariés et à 3 mois à partir de 50 salariés.

I Pour plus d'info | connectez-vous sur www.urssaf.fr ou contactez votre Urssaf.

Bon à savoir

L'application des bases forfaitaires ne dispense pas du paiement des contributions d'assurance chômage. Ces contributions sont calculées sur une assiette réelle (excepté pour les apprentis, dont les contributions d'assurance chômage sont également calculées sur une assiette forfaitaire).

La fiscalité

Les associations à but non lucratif ne sont pas en principe soumises aux impôts commerciaux dus par les personnes exerçant une activité économique (notamment la TVA et l'impôt sur les sociétés).

Des instructions fiscales précisent les critères selon lesquels une association peut être soumise ou non aux impôts commerciaux.

L'association qui emploie du personnel n'est pas redevable de la taxe sur les salaires lorsqu'elle est soumise à la TVA sur au moins 90 % de son chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement des rémunérations.

Si elle emploie moins de 30 salariés, l'association peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un abattement annuel de la taxe sur les salaires.

I Pour plus d'info | www.impots.gouv.fr et www.associations.gouv.fr



Cas particuliers

Certains types d'associations peuvent bénéficier du calcul des cotisations et contributions de Sécurité sociale sur des bases forfaitaires pour une catégorie spécifique de salariés.

Type d'association	Salariés concernés	Base forfaitaire	Conditions particulières
Association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée*	Moniteur, animateur, professeur (activités non sportives)	Smic en vigueur au 1 ^{er} janvier X nombre d'heures effectuées	<ul style="list-style-type: none"> - agrément par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative ; - le salarié doit faire au plus 480 heures par an dans l'association.
Accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, maison familiale de vacances, centre de vacances pour adultes handicapés*	Animateur, assistant sanitaire, directeur, directeur-adjoint, économiste	Selon un barème actualisé au 1 ^{er} janvier	<p>L'association doit accomplir les formalités administratives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les centres de vacances : déclaration d'ouverture de l'établissement ou déclaration de séjour délivrée par le préfet ; - pour les centres de loisirs sans hébergement : demande d'habilitation préalable à l'accueil, auprès du préfet ou de son représentant, à renouveler chaque année ; - pour les maisons familiales de vacances : agrément pour la structure d'hébergement. <p>L'activité du salarié est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - consacrée exclusivement à l'encadrement des mineurs de plus de 4 ans ou des adultes handicapés (sous conditions) ; - temporaire (période de vacances ou de loisirs).
Association dispensant des cours au titre de la formation professionnelle continue et employant des formateurs occasionnels*	Formateur, intervenant, conférencier	Selon un barème actualisé au 1 ^{er} janvier	<ul style="list-style-type: none"> - l'intervention du formateur ne doit pas excéder 30 jours civils par an ; - la rémunération journalière doit être inférieure à un montant plafonné.
Association d'étudiants à caractère pédagogique*	Elève affilié au régime de Sécurité sociale des étudiants	Par journée d'étude rémunérée 4 fois le Smic en vigueur au 1 ^{er} janvier	

* Cf. annexe 3 ou consulter les dépliants d'information sur www.urssaf.fr > Espace Associations



Le centre de formalités des entreprises



Le centre de formalités des entreprises de l'Urssaf est l'interlocuteur unique pour les formalités de constitution, de modification ou de cessation des associations employeurs de personnel.

Cette formalité concerne les associations qui embauchent leur premier salarié alors qu'elles ne sont pas immatriculées au répertoire national des entreprises de l'Insee.

Elle permet à l'association de disposer d'un numéro d'identification Siren et d'un numéro Siret.

Pour ces salariés une DPAE devra être accomplie à moins de choisir les mesures simplifiées ci-dessous.

| Encore plus simple |

sur www.cfe.urssaf.fr ou en contactant le centre national Chèque emploi associatif au :



Appel gratuit depuis un poste fixe

Des mesures simplifiées pour les associations : Chèque emploi associatif, Guso

Les obligations sociales et la complexité administrative liées à l'embauche et à la gestion de personnel peuvent parfois ralentir le développement des structures associatives.

Pour répondre aux difficultés rencontrées par les associations, le réseau des Urssaf et les organismes de protection sociale ont mis en place des dispositifs visant à alléger la gestion de l'emploi, les différentes formalités qui en découlent et à favoriser l'embauche.

Deux services sont proposés :

- le Chèque emploi associatif (CEA), pour les associations et les fondations à but non lucratif qui souhaitent employer au plus 9 équivalents temps plein,
- le Guso - Service de simplification pour l'embauche d'artistes et de techniciens du spectacle vivant, pour les associations qui emploient occasionnellement des artistes ou des techniciens.

Le Chèque emploi associatif

Le Chèque emploi associatif est un dispositif gratuit de simplification des formalités sociales liées à l'embauche et la gestion de salariés (hors intermittents du spectacle). Il vous permet notamment d'établir simplement vos déclarations, de vous affranchir du calcul des cotisations de protection sociale obligatoire et de l'établissement des bulletins de salaire.

Le CEA s'adresse aux associations et fondations, à but non lucratif, qui emploient ou souhaitent employer au plus 9 équivalents temps plein, soit jusqu'à 14 463 heures par an, quel que soit le nombre de salariés, à temps plein ou à temps partiel. Pour utiliser le Chèque emploi associatif, l'accord de votre salarié est nécessaire.

| Encore plus simple |

sur www.cea.urssaf.fr

Pour bénéficier de ce dispositif, vous saisissez une demande d'adhésion sur www.cea.urssaf.fr. Vous adressez un mandat de prélèvement téléchargeable sur le site pour le paiement des cotisations sociales.

Dès la validation de votre adhésion par le centre national CEA, réseau Urssaf, vous pouvez déclarer sur www.cea.urssaf.fr votre salarié. Il suffit de saisir :

- un contrat pour accomplir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et le contrat de travail,
- un volet social pour déclarer les éléments de rémunération nécessaires au calcul des cotisations et à l'établissement de l'attestation d'emploi, qui sert de bulletin de salaire.

Vous pouvez également consulter l'historique de votre dossier (attestations d'emploi, décomptes de cotisations...).

Pour le paiement de vos cotisations, le centre national CEA vous établit un décompte de cotisations une fois par mois. Il vous permet de régler la totalité des cotisations et contributions de protection sociale obligatoire (Urssaf, Pôle emploi, caisse de retraite complémentaire et éventuellement de prévoyance) auprès de votre Urssaf.

Le centre CEA :

- calcule à votre place les montants des cotisations en tenant compte des exonérations dont vous pouvez bénéficier,
- réalise les attestations d'emploi qui servent de bulletins de salaire (cf. annexe 4),
- établit les décomptes de cotisations mensuellement.

Il transmet et établit également des informations et des déclarations annuelles, telles que :

- la déclaration annuelle de données sociales (DADS),
- l'attestation fiscale pour vos salariés,
- le montant de la masse salariale annuelle brute déclaré dans le dispositif CEA. Celui-ci vous permet de procéder au calcul de certaines taxes et contributions non recouvrées par le centre CEA : formation professionnelle, taxe sur les salaires...,
- l'état récapitulatif des éléments de rémunération versés au cours de l'année, qui peut faciliter le passage et/ou la vérification de vos écritures comptables.

En qualité d'employeur, il vous appartient de vous conformer aux dispositions de la convention collective nationale applicable à votre association et au code du travail.

Le Guso

Le Guso est un dispositif obligatoire qui s'adresse exclusivement aux organisateurs non professionnels du spectacle vivant (associations, comités d'entreprises, mairies, comités des fêtes, particuliers...).



Vous êtes concerné :

- si vous n'avez pas pour activité ou pour objet principal l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, la production ou la diffusion de spectacles (festivals, spectacles de rues, bals, anniversaires...),
- et si vous engagez sous contrat à durée déterminée (CDD) des artistes ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant.

Sont également concernés les groupements d'artistes amateurs embauchant occasionnellement un ou plusieurs artistes du spectacle vivant.

Ce dispositif gratuit de simplification administrative permet à l'employeur d'effectuer, auprès d'un organisme unique, les déclarations obligatoires liées à l'embauche d'un salarié du spectacle.

Il permet d'accomplir les obligations légales auprès de l'ensemble des organismes de protection sociale : l'Afdas, pour la formation professionnelle ; Pôle emploi, pour l'assurance chômage ; l'Audiens, pour la retraite complémentaire et prévoyance ; la CCS (Caisse des congés spectacles), pour les congés payés ; le Centre médical de la bourse pour le service de santé au travail ; l'Urssaf, pour la Sécurité sociale.




Sur www.guso.fr :

- vous adhérez en toute simplicité au Guso* et réalisez la déclaration préalable à l'embauche (imprimé spécifique) ainsi que la déclaration unique et simplifiée qui vaut contrat de travail ; le calcul du montant des cotisations et contributions pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire ; le paiement des cotisations par téléversement ou par prélèvement ; la déclaration annuelle de données sociales (DADS) ; l'attestation employeur ; le certificat d'emploi...

Une attestation qui sert de bulletin de paie est envoyée mensuellement au salarié.

- vous avez la possibilité de simuler les cotisations pour connaître le montant des cotisations et contributions sociales.

* Vous pouvez également adhérer à ce service par téléphone au :  **N° Azur 0 810 863 342**
PRIX D'APPEL LOCAL

Important

L'utilisation d'œuvres musicales ou théâtrales pendant un spectacle implique le paiement de droits d'auteur. Pensez avant toute manifestation à effectuer une déclaration auprès de la Sacem (musique) ou auprès de la SACD (théâtre).

Limites d'exonération des allocations forfaitaires*(Arrêté du 20 décembre 2002 modifié)*

Nature de l'indemnité	2015
Indemnité de restauration sur le lieu de travail Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex. : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé...)	6,20 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement et empêchés de rejoindre leur lieu de travail ou leur résidence - Salarié contraint de prendre son repas au restaurant - Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de repas ou de chantier)	18,10 € 8,80 €
Indemnités de grand déplacement* (métropole) pour les 3 premiers mois <ul style="list-style-type: none"> • Par repas • Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit-déjeuner (par jour): <ul style="list-style-type: none"> - Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne - Autres départements de la métropole 	18,10 € 64,70 € 48,00 €

* Le grand déplacement correspond à la situation dans laquelle le salarié, en déplacement professionnel, est empêché de regagner chaque jour sa résidence personnelle.

Il est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque (conditions cumulatives) :

- la distance qui sépare son lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (trajet aller),
- et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1h30 (trajet aller).

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, l'employeur peut démontrer que le salarié est effectivement empêché de regagner le domicile en fonction des circonstances de fait (horaires de travail, modes de transports, etc.).

Pour les limites d'exonération liées aux grands déplacements en métropole (plus de trois mois) et aux frais professionnels liés à la mobilité professionnelle, connectez-vous sur www.urssaf.fr > Espace associations – Rubrique barèmes.

Nourriture*

Lorsque l'employeur fournit gratuitement la nourriture à son salarié, cet avantage est évalué forfaitairement: 1 repas = 4,65 euros.

Cette évaluation forfaitaire fixée au 1^{er} janvier est revalorisée chaque année.

Logement*

Forfait

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Cette évaluation forfaitaire est fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié.

Avantages en nature 2015	Rémunération brute mensuelle (en euros)							
	Inférieure à 1 585	de 1 585 à 1 901,99	de 1 902 à 2 218,99	de 2 219 à 2 852,99	de 2 853 à 3 486,99	de 3 487 à 4 120,99	de 4 121 à 4 754,99	à partir de 4 755
Pour une pièce	67,30	78,60	89,70	100,80	123,40	145,70	168,10	190,60
Si plusieurs pièces, par pièce principale	35,90	50,50	67,30	84,00	106,40	128,80	156,80	179,40

Exemple

Pour un salarié dont la rémunération brute mensuelle est de 2 000 € et qui est logé dans un appartement de 3 pièces, l'avantage en nature logement est fixé à: 3 x 67,30 € = 201,90 €

Le barème des tranches de revenus varie chaque année en fonction du plafond de la Sécurité sociale.

Option: valeur réelle

L'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

* Il s'agit d'évaluations forfaitaires minimales. Des montants conventionnels ou contractuels peuvent s'appliquer s'ils sont supérieurs.

pour le calcul des cotisations et contributions de Sécurité sociale

L'employeur est :

- une association qui a reçu l'agrément « jeunesse et éducation populaire » du Ministère en charge de la Jeunesse.

Bénéficiaire de la base forfaitaire, les personnes qui exercent des activités accessoires autres que sportives dans la limite de 480 heures par an.

Sont exclus les dirigeants, les administrateurs salariés, les sportifs et le personnel médical et paramédical.

Pour chaque heure de travail, la base de calcul des cotisations et contributions est égale au smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée (9,61 euros pour 2015).

La CSG et la CRDS sont calculées sur la base forfaitaire, sans pratiquer l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Si la durée de travail est supérieure à 480 heures par an, les cotisations et contributions sont calculées sur le salaire réel dès la première heure de travail et dans les conditions de droit commun ;

- un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, une maison familiale de vacances ou un centre de vacances pour adultes handicapés.

Bénéficie de la base forfaitaire le personnel non bénévole, employé à titre temporaire, pour assurer exclusivement l'encadrement (animateur au pair, animateur rémunéré, assistant sanitaire, directeur, directeur-adjoint ou économiste).


La base de calcul des cotisations est déterminée par référence au smic horaire brut en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée (soit 9,61 euros pour 2015).

montants en euros en 2015

Emplois	Base jour	Base semaine	Base mois
Animateur au pair	10	48	192
Animateur rémunéré Assistant sanitaire	14	72	288
Directeur-adjoint ou Économiste	-	168	673
Directeur	-	240	961

La CSG et la CRDS sont calculées sur la base forfaitaire, sans pratiquer l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Le salarié est un professeur de peinture dont les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire applicable aux associations agréées « jeunesse et éducation populaire ».



Un service des Urssaf

Centre national Chèque emploi associatif
CS 90002
62017 Arnes cedex 9

www.cea.ursaf.fr
e-mail : cea@ursaf.fr

N° Vert 0 800 400 00

ATTESTATION D'EMPLOI

Document à conserver sans limitation de durée

LAURENCE HAM
5, rue des 4 chemins
17300 VERGEROUX

L'EMPLOYEUR	Rémunération brute					127,40
ASS PEINTURE SUR SOIE 52, rue de la gare 17300 VERGEROUX						
Code NAF : 9499Z N° Employeur : 111000011111111111 SIRET : 1111111100011 URSSAF POTOU-CHARENTES						
LE SALARIÉ						
Prénom : LAURENCE Nom : HAM N° de sécurité sociale : 222222222222222 Date de naissance : 20/01/1975 Lieu de naissance : PARIS Convention collective : Sociants et socioculturels ; centres n° 3218 Emploi occupé : enseignement occasionnel						
Adresse : 5, rue des 4 chemins 17300 VERGEROUX						
Période d'emploi : du 01/01/15 au 31/01/15 Salaires versés : 31/01/15 Nbre Référence : 201903244304/1						
Nombre d'heures rémunérées	4h00min					
Éléments déclarés en brut						
Rémunération	127,40 €					

Cotisations et contributions	Base	Part Salariale		Part employeur	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Sécurité Sociale					
Cotisations sur la totalité du salaire	38,44	1,05	0,40	19,85	7,63
Cotisations plafonnées	38,44	6,85	2,63	8,50	3,27
Assurance chômage					
Chômage + AGS	127,40	2,40	3,06	4,30	5,48
Retraite complémentaire obligatoire					
Arcco + AGFF sur tranche 1 REUNI RETR.SALARIES (REUNICA)	127,40	4,80	6,12	7,20	9,17
CSG - CRDS					
CSG déductible	38,44	5,10	1,96	0,00	
CSG CRDS non déductible	38,44	2,90	1,11	0,00	
Autres cotisations patronales					
FNAL plafonné	38,44			0,00	0,10
Montant total des cotisations retenues		15,28		25,59	

Salaires net	112,12
Somme à verser au salarié	112,12
Net imposable	113,23

Votre compte association

<https://compteasso.service-public.fr/>

Greffes des associations

Liste sur www.service-public.fr

Le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

www.sports.gouv.fr

www.jeunes.gouv.fr

www.associations.gouv.fr

Les directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

www.drjscs.gouv.fr

Le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

www.sports.gouv.fr

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

www.travail-emploi.gouv.fr

Ministère des Finances et des Comptes publics Ministère de l'Économie, de l'industrie et du numérique

www.economie.gouv.fr

La Direction générale des Finances Publiques

www.impots.gouv.fr

Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)

Liste sur www.direccte.gouv.fr

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes

www.social-sante.gouv.fr

Le réseau des Urssaf

www.urssaf.fr

3957 (0,118€ TTC/min)

Journal Officiel

26 rue Desaix - 75727 Paris cedex 15 // Tél. : 01 40 58 75 00
www.journal-officiel.gouv.fr et www.legifrance.gouv.fr

Pôle emploi

www.pole-emploi.fr

Les préfetures

www.interieur.gouv.fr

La retraite complémentaire

GIE Agirc - Arrco - Régimes de retraite complémentaire des salariés cadres et non cadres
www.agirc-arrco.fr

Centres d'information et de coordination de l'action sociale (Cicas)

Toutes les adresses des Cicas peuvent être obtenues sur le site www.agirc-arrco.fr

Audiens - retraite complémentaire et prévoyance des métiers de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle

74 rue Jean Bleuzen - 92177 Vanves Cedex
Tél. : N° Azur 0811 65 50 50 (prix d'un appel local)
www.audiens.org

Le Chèque emploi associatif (CEA)

N° Vert 0 800 1901 00 (gratuit depuis un poste fixe) du lundi au vendredi de 9 h à 17 h
www.cea.urssaf.fr

Le Guso - Guichet unique spectacle vivant

Guso - TSA 72039 - 92891 Nanterre Cedex 9
N°Azur 0 810 863 342 (prix d'un appel local) du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
www.guso.fr

Utilisation d'œuvres musicales

Sacem
Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique
225 av. Charles de Gaulle - 92528 Neuilly-sur-Seine cedex
Tél. : 01 47 15 47 15
www.sacem.fr

Utilisation d'œuvres théâtrales

SACD
Société des auteurs et compositeurs dramatiques
9, rue Ballu - 75009 Paris
Tél. : 01 40 23 44 55
www.sacd.fr



Pour en savoir

plus

www.urssaf.fr

