



## L'association employeur

L'association, en tant qu'employeur, est soumise à la réglementation du droit du travail.

Aussi, lorsqu'une association décide d'embaucher un salarié, elle doit se soumettre à un certain nombre d'obligations.

Il existe différentes formalités communes à toutes les embauches, telles que la déclaration d'embauche, l'inscription sur le registre du personnel, etc.

L'association doit aussi veiller à organiser, selon la situation du salarié, une visite d'information et de prévention ou une visite médicale d'aptitude à l'embauche.

Eu égard aux nombreuses obligations des employeurs en droit du travail, sont abordés ci-après :

- Les principales obligations des associations en matière d'embauche ;
- Le chèque emploi-associatif ;
- Et les différents contrats aidés auxquels les associations peuvent avoir recours.

### 1. Principales obligations en matière d'embauche

#### 1.1. Déclaration préalable à l'embauche

Tous les employeurs doivent faire une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) avant toute embauche, auprès de l'Urssaf dont dépend l'association.

Cette déclaration permet d'effectuer les formalités suivantes :

- Immatriculation de l'employeur au régime générale de la sécurité sociale ;
- Immatriculation du salarié à la primaire d'assurance maladie ;
- Affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;
- Demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- Demande d'examen médicale d'embauche selon la situation du salarié, la visite d'information et de prévention ou la visite médicale d'aptitude.

Elle doit être adressé au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, et au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi.

A défaut de DPAE, l'association s'expose à :

- Des sanctions administratives : pénalité égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti (soit 3,54 € en 2017).
- Des sanctions pénales : l'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.



La DPAE doit être adressée par voie électronique si le nombre de déclarations accomplies au cours de l'année civile précédent par l'association a atteint 50 déclarations. Le non-respect de cette obligation expose l'association à une pénalité fixée, par salarié, à 0.5% du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 16,35 € en 2017).

## 1.2. Autres formalités à accomplir lors de l'embauche

En plus de la déclaration préalable à l'embauche, l'association doit, comme tout employeur, disposer d'un registre unique du personnel ou sont inscrits tous les salariés, les stagiaires et les volontaires du service civique accueillis. A défaut, elle s'expose à une amende de quatrième classe (soit 750 €).

Les associations qui utilisent le chèque emploi-associatif ne sont pas tenues de mettre en place un registre unique du personnel pour les salariés bénéficiant de ce dispositif.

Elle doit également affilier les salariés auprès de la caisse de retraite compétente et auprès des organismes de prévoyance et de complémentaire santé, le cas échéant.

Par ailleurs, l'association est tenue de délivrer une information spécifique au salarié, à l'embauche, notamment en lui remettant une notice sur les accords collectifs existant dans l'association, un document récapitulatif des informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche et un livret sur les dispositifs d'épargne salariale existant dans l'association.

Enfin, l'association doit remettre au salarié une notice d'information sur la complémentaire santé, qui décrit le dispositif et, le cas échéant, sur la prévoyance s'il en existe une.

## 2. Recours au chèque emploi-associatif

Afin de simplifier les obligations déclaratives et faciliter l'embauche de salariés, les associations peuvent, sous certaines conditions, avoir recours au chèque emploi-associatif.

### 2.1. Associations concernées

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le chèque emploi-associatif (CEA) est réservé aux associations à but non lucratif employant au maximum 20 salariés. Il ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.

Les associations de financement électoral peuvent utiliser le CEA quel que soit leur effectif.

Par ailleurs, depuis cette date, le chèque emploi-associatif ne peut être utilisé qu'à titre exclusif : l'association ne peut pas utiliser le CEA pour certains salariés et faire des bulletins de paye « classiques » pour d'autres salariés.

Sont exclues de ce dispositif, les associations situées dans les collectivités d'outre-mer ou relevant du régime agricole, ainsi que les ateliers et chantiers d'insertion.



La condition d'effectif s'apprécie chaque année par référence à l'année civile précédente. A défaut de référence (association nouvellement créée par exemple), une déclaration sur l'honneur est suffisante, sous réserve d'un contrôle de l'Urssaf.

Les associations de moins de 10 salariés peuvent bénéficier d'un accompagnement dans l'accomplissement de leurs obligations déclaratives en matière sociale dans leurs obligations déclaratives en matières sociales dans le cadre d'un dispositif dénommé << Impact emploi >>. Ce dispositif permet une prise en charge global des formalités de gestion d'un salarié dans une association : une association << tiers de confiance >> réalise pour le compte de l'association employeur, les formalités liées à l'embauche, les bulletins de salaire et l'ensemble des déclarations sociale et fiscales. A cet effet, l'association employeur doit signer une convention avec le tiers de confiance. La liste des tiers de confiance est énumérée sur le site de l'Urssaf.

## 2.2. Simplification des formalités

**Le CEA dispense des obligations déclaratives auprès des différentes administrations :**

- **Immatriculation de salarié au régime générale de sécurité sociale et auprès de Pôle emploi ;**
- **Affiliation et déclaration auprès des organismes de retraite et de prévoyance complémentaire ;**
- **Déclaration annuelle des salaires ;**
- **Déclaration destinée aux services de santé au travail ;**
- **Déclaration auprès des organismes sociaux et paiement des cotisations sociale ;**
- **Régularisation des cotisations sociales.**

**Le CEA dispense également de l'établissement de la DPAE, du contrat de travail, de l'établissement d'un bulletin de salaire et de la tenue d'un unique du personnel.**

## 2.3. Fonctionnement

**Le dispositif est géré par un centre dédié, le centre national Chèque emploi associatif en saisissant son numéro Siret. L'association peut adhérer à ce dispositif en ligne sur le site du centre national du chèque emploi-associatif (CNCEA).**

**Il est aussi possible d'adhérer auprès de l'Urssaf ou de la banque qui gère le compte de l'association.**

**Le formulaire en ligne du contrat tient lieu de contrat de travail, mais il est conseillé d'établir un contrat de travail à part tenant compte notamment des spécificités de la convention collective.**

**Il est important de noter que l'adhésion au CEA ne dispense pas l'association d'appliquer une convention collective, s'il en existe une, compte tenu de son activité.**

**Le recours au CEA dispense l'employeur de faire une déclaration préalable à l'embauche (DPAE).**



**Le paiement des cotisations est obligatoirement prélevé par l'Urssaf, sur le compte bancaire de l'association, le 16 de chaque mois.**

**Toutes les déclarations (contrats et volets sociaux) doivent être effectuées en ligne.**

**L'association peut régler le salarié avec tout moyen de paiement : chèque bancaire, virement ...**

### **3. Contrats aidés**

**Les associations peuvent conclure les mêmes contrats de travail que les autres employeurs, soit des contrats à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel.**

**Au titre de ces contrats, elles peuvent bénéficier d'aides à l'embauche comme toute entreprise. Ainsi, par exemple, les associations peuvent bénéficier, en 2016, de l'aide Embauche PME pour les contrats de travail conclus jusqu'au 30 juin 2017, ou encore de l'aide à la première embauche ou encore de la réduction générale des cotisations sociales dit allègement « Fillon ».**

**Mais les associations peuvent aussi conclure des contrats aidés qui sont réservés aux organismes de droit privé à but non lucratif.**

#### **3.1. Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi**

**Le contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) concerne des emplois dans le secteur public ou associatif.**

**Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.**

##### Nature et durée du contrat

**Le contrat d'accompagnement dans l'emploi prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD). Le salarié n'est pas pris en compte dans les effectifs (à l'exception de la tarification accident du travail /maladie professionnelle) pendant la durée d'attribution de l'aide financière.**

**Le contrat doit porter sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et non pour pouvoir des emplois dans les services de l'Etat.**

**Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat doit être d'une durée minimale de 6 mois (ou de 3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine).**

**Le CDD peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Il peut être dérogé à cette limite pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires des minima sociaux, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, et pour permettre d'achever une formation en cours.**

**La durée hebdomadaire de travail des salariés sous CUI-CAE est d'au minimum de 20 heures (sauf exception tenant aux difficultés particulières de l'intéressé). Le salarié peut**



**rompre le CUI-CAE avant son terme lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDI ou de suivre une formation qualifiante.**

**En fin de contrat, les salariés titulaires d'un CUI-CAE ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.**

#### Formalisme pour conclure le contrat

**L'association qui recrute dans le cadre d'un CUI prend contact avec le prescripteur compétent : l'Etat (Pôle Emploi, les missions locales pour les salariés de moins de 26 ans, ou les Cap emploi pour les travailleurs handicapés), ou le Conseil départementale (pour les bénéficiaires du RSA).**

**L'association, une fois le candidat retenu, remplit une demande d'aide et la transmet au prescripteur. La signature du prescripteur apposée sur le cerfa vaut décision d'attribution de l'aide. Un exemplaire du cerfa signé par le prescripteur est remis à l'employeur.**

**Le contrat de travail est signé ensuite, car l'embauche ne peut avoir lieu qu'après l'attribution de l'aide. La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'Agence de Service et de Paiement (ASP). L'association doit utiliser le téléservice SYLAé pour saisir en ligne des états de présence des salariés.**

#### Période de professionnalisation

**Le salarié peut bénéficier de périodes de professionnalisation destinées à favoriser son maintien dans l'emploi, assurées par des organismes de formation extérieurs ou par le service interne de l'entreprise lorsqu'elle en est dotée. Dans ce cas, la durée minimale de la formation est de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.**

#### Attestation d'expérience professionnelle

**Au plus tard un mois avant le terme de son contrat, si le salarié en fait la demande, l'employeur doit lui remettre une attestation d'expérience professionnelle.**

#### Rémunération

**L'intéressé ne peut pas percevoir une rémunération inférieure au SMIC, multiplié par le nombre d'heures de travail.**

**Si le contrat de travail est conclu à durée déterminée, il ne donne pas lieu au versement d'une prime de précarité.**

#### Aides à l'emploi

**L'embauche d'un salarié en CUI-CAE ouvre droit à une aide financière et à une exonération de charges sociales pour l'association.**

#### Aide à l'insertion professionnelles



**L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional et s'applique dans la limite de 95 % du taux horaire brut du Smic (105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion).**

**Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi.**

**L'aide est versée à l'employeur par l'Agence de service et de paiement (ASP), sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat.**

**L'aide ne peut excéder le terme du contrat et peut être prolongée dans la limite d'une durée de 24 mois.**

**L'aide peut être prolongée dans la limite de 60 mois dans certains cas : salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation adulte handicapée.**

**Il convient de noter qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'allocation temporaire d'attente est supprimée mais elle est remplacée par l'allocation de solidarité spécifique.**

## Exonération de cotisations

**Les embauches en CUI-CAE donnent lieu à une exonération :**

- **Des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie-maternité, assurance vieillesse et allocations familiales) durant toute la durée de la convention, dans la limite de la rémunération n'excédant pas le SMIC et du nombre d'heures travaillées, dans la limite de la durée légale ;**
- **De la taxe sur les salaires ;**
- **De la taxe d'apprentissage ;**
- **De la participation à l'effort de construction.**

**Restent dus en revanche : les cotisations d'accident du travail, les cotisations d'assurance chômage, les cotisations de retraite complémentaire et AGFF, la participation formation, le FNAL, le versement transport et la contribution de solidarité autonomie.**

**La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, avant la fin de l'aide à l'insertion professionnelle, donne lieu à un reversement intégral des cotisations et contribution sociales dont il a été exonéré, à l'exception toutefois des ruptures suivantes :**

- **Pour les CDI : licenciement pour faute grave, pour force majeure, pour inaptitude physique médicalement constatée ; licenciement économique dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ; rupture au cours de la période d'essai ; rupture conventionnelle ;**



- **Pour les CDD : volonté claire et non équivoque des parties de rompre le contrat ; faute grave ; force majeure ; rupture au cours de la période d'essai ; rupture pour inaptitude physique médicalement constatée.**

**Ces exonérations ne peuvent pas se cumuler avec une autre aide de l'Etat.**

### 3.2. Emplois d'avenir

**Les emplois d'avenir ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi ou sans qualification. Des conditions d'âge, de qualification et éventuellement de résidence doivent être réunies par le travailleur concerné par l'emploi d'avenir.**

**Ils prennent la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand ou d'un contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand.**

#### Salariés concernés par le dispositif

**Les jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), peu ou pas diplômés et à la recherche d'un emploi peuvent poser leur candidature pour un emploi d'avenir.**

La condition d'âge est appréciée à la date de signature du contrat de travail.

**Les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la ville, une zone de revitalisation rurale régionale une ou en outre-mer peuvent accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac+3 et s'ils sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an au cours des 18 derniers.**

#### Nature du contrat et durée du travail

**L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un contrat unique d'insertion d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).**

**Le contrat de travail peut être en CDI ou CDD de 36 mois. La durée du contrat peut être réduite à 12 mois en cas de circonstance particulière liée à la situation du jeune ou au projet associé à l'emploi et, dans cette hypothèse, avec prolongation possible jusqu'à 36 mois.**

**La durée du travail applicable à ce contrat de travail est le temps plein en principe, sauf dérogations.**

#### Suivi du salarié

**L'autorité ayant attribué l'aide (Pôle emploi, Conseil général, etc.) assure un suivi personnalisé professionnel. Ce suivi est assuré pendant le temps de travail.**

**Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire est réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir.**

#### Rupture du contrat





**L'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat de travail à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution.**

**En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, ce dernier doit justifier d'une cause réelle et sérieuse de rupture et respecter la procédure de licenciement pour motif individuel. L'employeur doit respecter un préavis d'un mois.**

**En cas de rupture du contrat par le salarié, un préavis de deux semaines doit être respecté, quelle que soit la durée d'exécution du contrat.**

## Rémunération

**L'intéressé ne peut pas percevoir une rémunération inférieure aux minima conventionnels ou au SMIC (y compris pour un jeune de 16 ou 17 ans).**

**La rupture d'un emploi d'avenir en CDD n'ouvre pas droit à la prime de précarité.**

## Aides à l'emploi

**En cas d'embauche d'un emploi d'avenir, l'employeur bénéficie d'une aide à l'insertion professionnelle. Elle est attribuée par Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi ou par le président du Conseil général lorsque l'aide concerne un bénéficiaire du RSA.**

**Le montant de l'aide est fixé à 75 % du taux horaire brut du SMIC. A titre expérimental pour les emplois d'avenir conclus à la Réunion entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 30 juin 2017, le montant de l'aide est fixé à 90 % du taux horaire brut du Smic.**

**L'aide est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.**

**A titre dérogatoire, et afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de 36 mois peut être accordée par l'autorité l'ayant attribuée, jusqu'au terme de la formation envisagée et dans la limite de 60 mois.**

**Lorsque l'employeur ne respecte pas ses engagements, notamment en matière de formation, il doit rembourser la totalité des aides publiques perçues.**

**L'aide est cumulable avec l'exonération totale des cotisations patronales prévue pour les CUI-CAE.**