

Les experts-comptables au service du monde associatif

Rencontres 2018



Les experts-comptables au service du monde associatif



La fonction employeur dans les associations



**17,2 MILLIARDS
D'€ ENCAISSÉS**



LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ
8,5 MILLIONS D'€
de redressements de cotisations



DÉMATÉRIALISATION

98,5 %

des déclarations des entreprises
du régime général sont
effectuées sur internet
(en nombre)



Collecter avec efficacité

Assurer un juste équilibre entre recouvrement et prise en compte de la situation économique locale

Contrôler pour garantir des principes de saine concurrence

- Vérifier la bonne application de la réglementation,
- Préserver les droits des salariés,
- Lutter contre la fraude

informer et sécuriser les pratiques des cotisants

Renforcer l'accompagnement en développant l'information, la prévention et la sécurisation des pratiques déclaratives.

Simplifier les démarches

Améliorer la relation de service en facilitant les formalités des différentes catégories d'utilisateurs

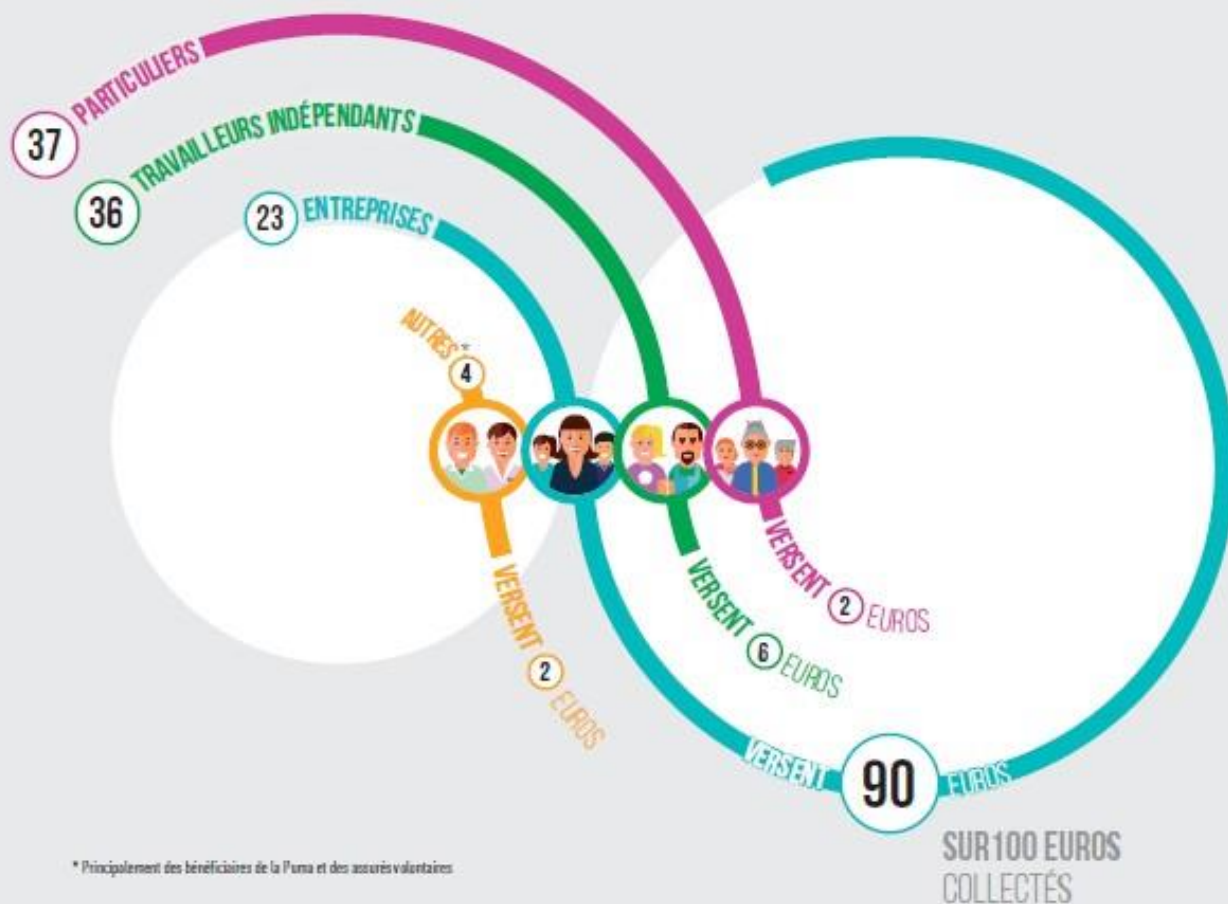
**NOTRE ACTION AU
QUOTIDIEN**

**PERMETTRE À CHACUN DE
BÉNÉFICIER D'UNE PROTECTION
SOCIALE EN COTISANT SELON
SES MOYENS ET EN RECEVANT
SELON SES BESOINS**

AVEC VOUS, NOUS FINANÇONS LA SOLIDARITÉ NATIONALE

KUI VERSE LES COTISATIONS ?

SUR 100 COTISANTS



À QUOI SERVENT LES COTISATIONS ?

Les sommes collectées par le réseau des Urssaf sont reversées le jour même aux caisses de protection sociale. Elles sont destinées, notamment, à financer les prestations couvertes par le régime général : remboursement des soins médicaux, versement des indemnités accidents du travail, prestations famille et retraite,...



Intervenants



- **Fabrice DIBOT – Responsable du service fraude de l’Urssaf Pays de la Loire**
- **Loëtitia DESGRE – Chargée de communication institutionnelle et de prévention de l’Urssaf Pays de la Loire**
- **Olivier MARION – Expert-comptable, commissaire aux comptes**
- **Françoise DROGOU – Expert-comptable, commissaire aux comptes**

Sommaire



1. Le capital humain dans les associations

- Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance
- Salarié, bénévole, prestataire indépendant
- Les règles et les risques de requalification
- Les obligations de vigilance, la solidarité financière du dirigeant

2. Employeur : formalités administratives et déclarations sociales

- Réflexes à adopter dans le cadre d'une embauche, mode d'établissement des paies
- Éléments de rémunération soumis à cotisations
- Frais pris en charge ou remboursés
- Réflexes à adopter en cas de difficultés et de réclamations Urssaf...

3. Les principaux chefs de redressement Urssaf

- Chiffres Urssaf Pays de la Loire en 2017
- Les principaux chefs de redressement les plus récurrents

4. La gestion des relations de travail

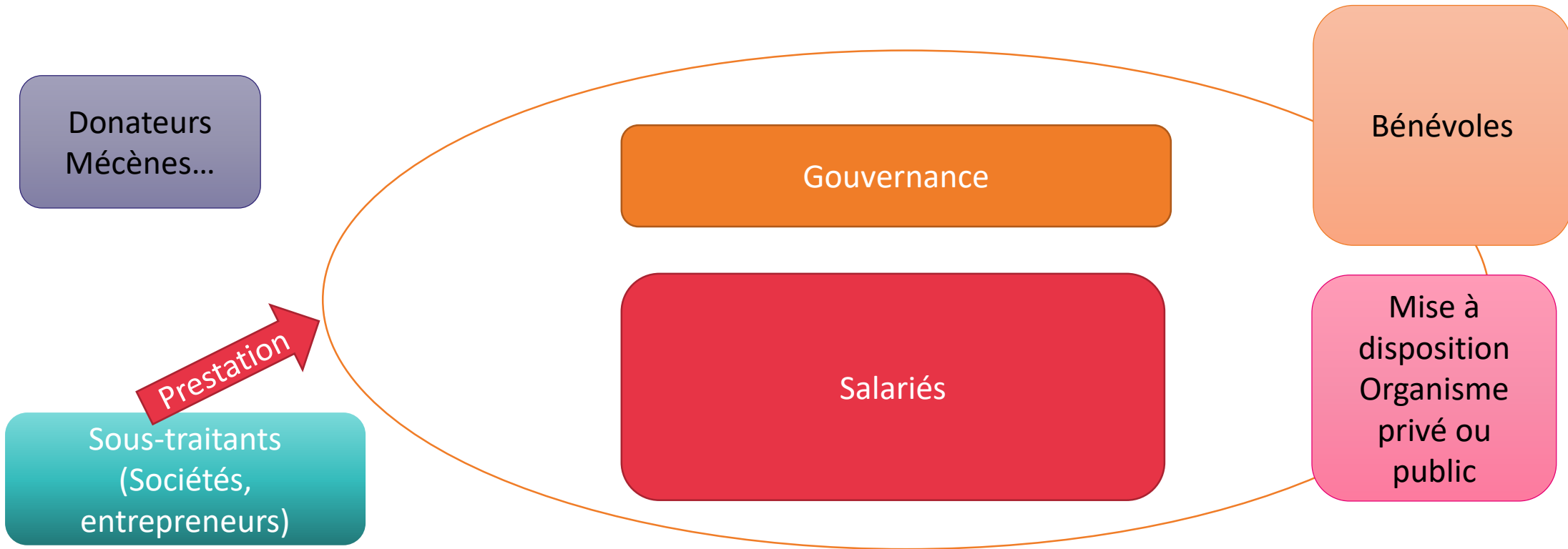
- L'organisation du travail
- Les contrats spécifiques
- Les obligations de l'employeur



1. Le capital humain dans les associations

Le capital humain dans les associations

Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance



Le capital humain dans les associations

Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance

Comment s'articule la direction d'une association ?

➤ Notion de dirigeant de droit

Personne investie d'un mandat social : Gouverne avec plus ou moins de pouvoir en fonction de la position (Président, Trésorier...)

Le plus souvent membres du conseil d'administration.

➤ Notion de direction salariée

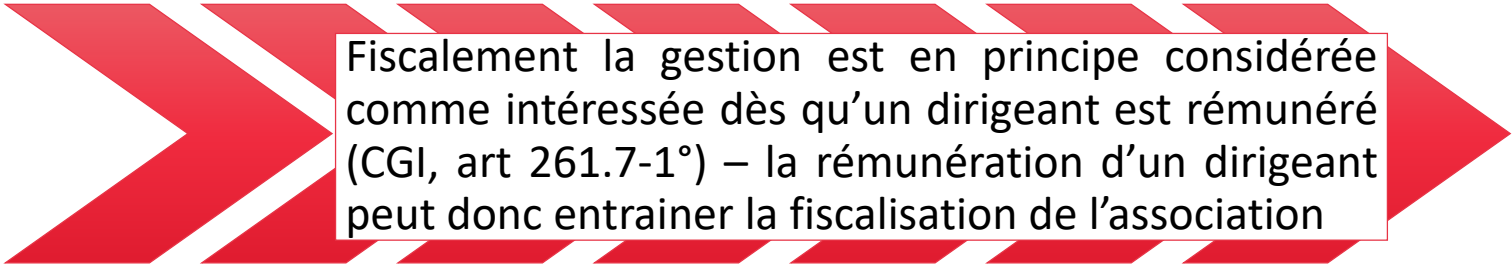
Personne salariée, dirigeant l'association sous la subordination des dirigeants de droit

Le capital humain dans les associations

Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance

La rémunération des dirigeants de droit

Problématique :



Fiscalement la gestion est en principe considérée comme intéressée dès qu'un dirigeant est rémunéré (CGI, art 261.7-1°) – la rémunération d'un dirigeant peut donc entraîner la fiscalisation de l'association

La notion de rémunération recouvre non seulement le versement de sommes d'argent mais aussi l'octroi d'avantages divers consentis par l'organisme et par ses éventuelles filiales.

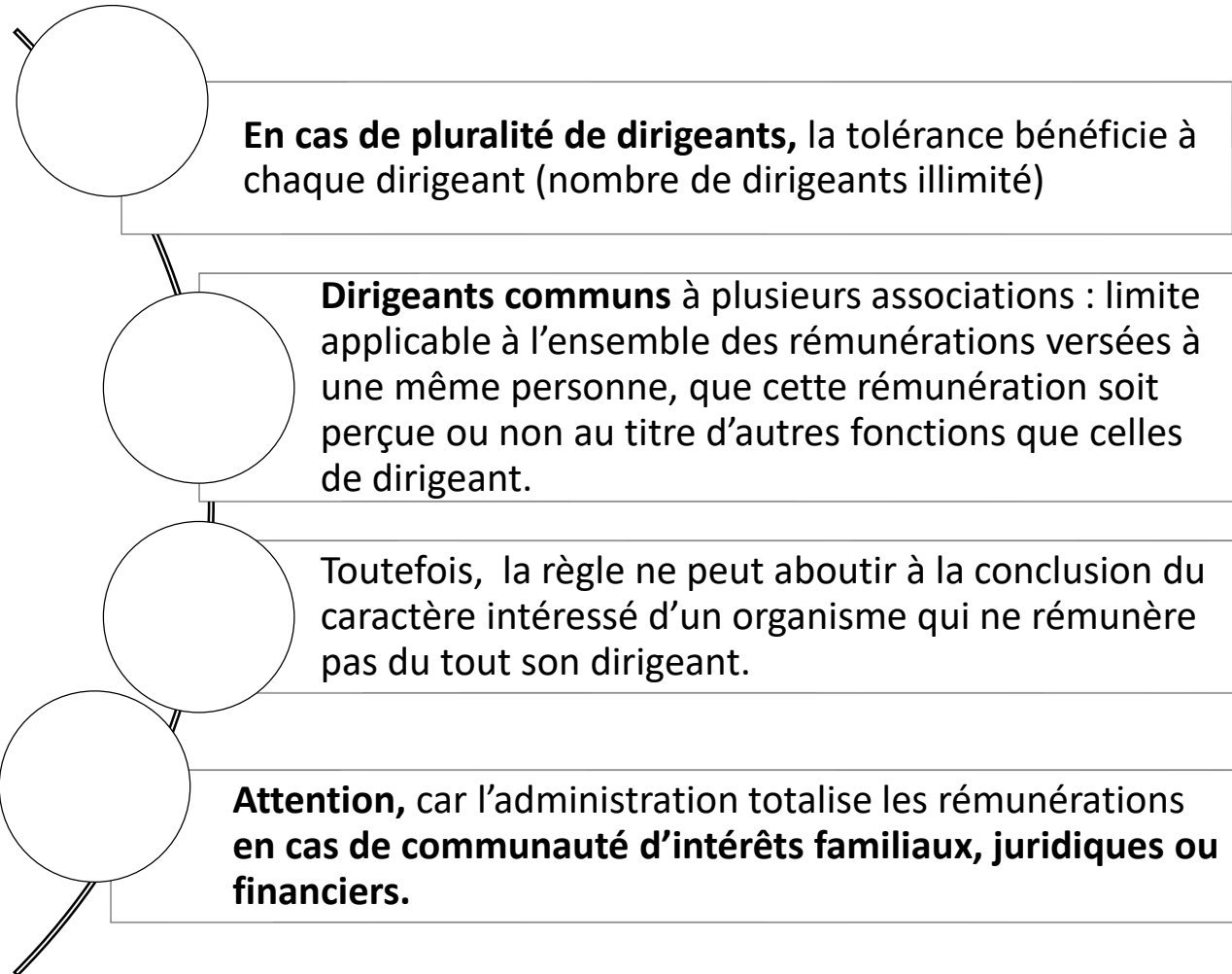
Ex : mise à disposition d'un logement ou d'une voiture, prise en charge de remboursements d'emprunt à caractère personnel.

Vigilance également sur les rémunération des conjoints.

Le capital humain dans les associations

Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance

TOLÉRANCE ADMINISTRATIVE DES TROIS QUART DU SMIC – applicable à toutes les associations



Le capital humain dans les associations

Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance

TOLÉRANCE ADMINISTRATIVE DES TROIS QUART DU SMIC – applicable à toutes les associations

Au plan fiscal :

Les rémunérations perçues dans le cadre de cette tolérance sont imposables dans la *catégorie des BÉNÉFICES NON COMMERCIAUX* sans application de la TVA, lorsque :

le titulaire de ces sommes exerce ses **fonctions** dans des conditions **excluant tout lien de subordination** ;

et que les **prestations** fournies **ne constituent pas**, par leur nature même, des **actes de commerce**.

(Rep. Montagne, AN 14 août 1976 n° 29466)

Au plan social :

Aucun texte légal ne prévoit le régime d'affiliation.

La jurisprudence de la Cour de Cassation considère que ces **rémunérations** ne **doivent pas être assujetties au régime général** :

lorsqu'elles sont versées en contrepartie des sujétions liées à leurs fonctions de dirigeant

et non au titre d'une activité distincte exercée sous la subordination de l'organisme (Cass. Soc.03/11/1994).

Dans cet arrêt, elle considère par ailleurs que la **fonction de président** constitue une **activité non salariée**, ce qui impliquerait, sans que la solution ne soit affirmée, que les **rémunérations** correspondantes relèvent du **régime des non-salariés**.



Exonération légale en faveur des associations dont les ressources propres > 200 000 €

Montant annuel des ressources au moins égal à:	Nombre de dirigeants pouvant être rémunérés
200 000 €	1
500 000 €	2
1 000 000 €	3

Tolérance fiscale par dirigeant: 3 fois le plafond de la sécurité sociale

Rémunération traitée en tant que traitement et salaires.

Il s'agit des ressources financières : rémunération des services rendus, dons, subvention d'origine privée, cotisation à l'exclusion des financements publics (directs ou indirects), des apports en nature ou en industrie. Il est possible de prendre en compte les organismes affiliés pour la détermination des seuils si ceux-ci respectent eux-mêmes les conditions.

Conditions :

- Rémunération inférieure à 3 PASS (applicable à l'ensemble des rémunération perçues dans toutes les associations qu'elle dirige) ;
- Les seuils de 200 000€, 500 000€, 1 M€ doivent être atteint en moyenne sur les 3 exercices clos précédents celui au cours duquel l'organisme souhaite rémunérer ses dirigeants (il faut 3 ans d'existence) ;
- Transparence financière (Mention en annexe, comptes certifiés par un CAC, rapport à l'AG sur les rémunérations, vote à la majorité de 2/3 de l'AG, possibilité de rémunération prévue dans les statuts) ;
- Contrepartie d'un travail effectif, proportionnée au temps de travail et comparable à des rémunérations à responsabilités analogue ;
- Transmission de l'identité des dirigeants aux services fiscaux dans les 6 mois de la clôture avec attestation ressources.

Impossibilité de cumul avec la tolérance des $\frac{3}{4}$ du SMIC.

Le capital humain dans les associations

Dirigeants de droit et directions salariées, rôles respectifs et points de vigilance

➤ Dirigeant salarié

- ✓ Le **directeur salarié** doit avoir un lien de subordination vis-à-vis de l'organe qui gouverne, à défaut c'est un dirigeant de fait  Perte du caractère désintéressé de la gestion.

Le capital humain dans les associations

Salarié, bénévole, prestataire indépendant, règles et risques de requalification

➤ L'association est un employeur comme un autre

- ✓ Elle doit respecter les règles en matière de droit de la Sécurité sociale.
- ✓ L'Urssaf attire votre attention sur le caractère illégal et les risques de toute pratique visant à dissimuler une relation salariale et de subordination, via un statut usurpé.



► Pays de la Loire

Le capital humain dans les associations

Salarié, bénévole, prestataire indépendant, règles et risques de requalification

> Le salarié

- ✓ Exerce contre une rémunération,
- ✓ Le salarié se définit comme une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente.

> Le bénévole

- ✓ Participe librement et de manière désintéressée,
- ✓ Ne perçoit ni rémunération, ni avantage en nature (hébergement, repas, mise à disposition d'un véhicule,...), mais il peut percevoir des remboursements de frais,
- ✓ Il n'existe pas de lien de subordination.



► Pays de la Loire

Le capital humain dans les associations

Salarié, bénévolat, **prestataire indépendant**, les règles et risques de requalification

➤ Le prestataire indépendant (travailleur indépendant ou micro-entrepreneur)

- ✓ Organise et choisit librement son activité,
- ✓ Autonome dans l'organisation de son travail, il conserve la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, et il s'occupe de la recherche de la clientèle et des fournisseurs,
- ✓ Il ne se trouve pas dans une situation de subordination juridique à l'égard de la personne (en l'espèce l'association) avec laquelle il contracte,
- ✓ relève d'un régime de protection sociale (Ssi) distinct du régime général (jusqu'au 31/12/2019).



► Pays de la Loire

Le capital humain dans les associations

Salarié, bénévolat, prestataire indépendant, les règles et risques de requalification

➤ Qu'est-ce qu'un lien de subordination ?

- ✓ Le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné,
- ✓ Pour caractériser le lien de subordination, l'Urssaf vérifie l'existence d'un service organisé et l'effectivité du pouvoir de direction et de sanction de l'employeur.

➤ Risques de requalification

- ✓ Ce sont les conditions d'exercice de l'activité qui déterminent le statut applicable et non la volonté exprimée par les parties ou l'appellation qu'elles ont donnée à leur convention.
- ✓ En cas de contrôle, l'inspecteur Urssaf recherchera à partir des conditions de réalisation de la prestation de travail, les indices laissant supposer l'existence d'un lien de subordination juridique permanente.



► Pays de la Loire

Le capital humain dans les associations

Salarié, bénévole, prestataire indépendant, les règles et risques de requalification

➤ Afin d'éviter toute remise en cause, quelques questions à se poser pour connaître le statut approprié...

Ce sont les conditions d'exercice de l'activité qui déterminent le statut applicable et non la volonté exprimée par les parties ou l'appellation qu'elles ont donnée à leur convention.



► Pays de la Loire

Le capital humain dans les associations

Obligations de vigilance, la solidarité financière du dirigeant

➤ Devoir de vigilance

- ✓ Vous êtes une association, votre responsabilité peut être engagée en cas de travail dissimulé par une entreprise avec laquelle vous avez contractée.
- ✓ Si vous êtes donneur d'ordre et que vous avez recours à un cocontractant (sous-traitant, prestataires divers...) vous devez exiger :
 - **un document attestant de son immatriculation** (extrait K bis ou carte répertoire des métiers),
 - **une attestation de vigilance, délivrée par l'Urssaf**, qui mentionne le nombre de salariés et le total des rémunérations que votre cocontractant a déclaré lors de sa dernière échéance. Ce document atteste également de son respect des obligations de déclaration et de paiement des charges sociales.



Je renouvelle ces vérifications et j'exige les documents correspondants tous les six mois.

A défaut, je peux être tenu de régler les rémunérations dues aux salariés et les dettes sociales et fiscales de mon co-contractant s'il a exercé un travail dissimulé.



► Pays de la Loire

Le capital humain dans les associations

Obligations de vigilance, la solidarité financière du dirigeant

“ Tout manquement aux obligations fiscales et sociales peut constituer une situation de travail et d'activité dissimulés et vous expose à des sanctions pénales et financières. ”

> La solidarité financière du dirigeant

- ✓ Si vous exercez, en droit ou en fait, la direction d'une société verbalisée pour travail dissimulé et si vous êtes à l'origine de manœuvres frauduleuses ou de l'inobservation grave et répétée des obligations sociales, **le tribunal de grande instance pourra vous déclarer solidairement responsable des cotisations et contributions éludées et des sanctions pécuniaires infligées à votre société.**

Dans ce cas, l'Urssaf :

- ✓ vous assigne tout d'abord devant le président du tribunal de grande instance, en vue d'obtenir la reconnaissance de votre responsabilité de dirigeant solidaire,
- ✓ puis engage le recouvrement des cotisations dues.



► Pays de la Loire



2. Employeur : formalités administratives et déclarations sociales

Employeur : Les formalités administratives et déclarations sociales

Réflexes à adopter dans le cadre d'une embauche, mode d'établissement des paies

« Pas eu le temps » de trouver un expert-comptable. Pensez au CEA. !

> Vos obligations dans le cadre d'une embauche

- ✓ **DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche),**
- ✓ **Registre unique du personnel,**
- ✓ **Affiliation auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire,**
- ✓ **Contrat de travail,**
- ✓ **Bulletin de salaire,**
- ✓ **Déclaration sociale nominative (DSN, CEA),**
- ✓ **Visite d'information et de prévention (VIP – remplace visite médicale d'embauche).**



dispositif gratuit à l'attention des associations à but non lucratif ou de fondations, de moins de 20 salariés



URSSAF

Pays de la Loire

Employeur : Les formalités administratives et déclarations sociales

Les éléments de rémunération soumis à cotisations

➤ **Toutes les sommes et avantages attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail** sont soumis à cotisations tels que :

- ✓ Salaires et rappels de salaire,
- ✓ Majoration de salaire (Heures supplémentaires, travail de nuit,...),
- ✓ Avantages en nature (nourriture, logement,...) et en espèces (indemnité de logement, de chauffage,...) ,
- ✓ Indemnités de congés payés,
- ✓ Pourboires et commissions.



► Pays de la Loire

Employeur : Les formalités administratives et déclarations sociales

Les frais pris en charge ou remboursés

- **Les dépenses engagées pour le compte de l'association par les dirigeants, administrateurs, salariés, bénévoles...peuvent être remboursées.**

Peuvent ainsi être exclus de l'assiette des cotisations :

- les **frais liés à l'activité de l'association**,
- les **frais s'appuyant sur des justificatifs** (billets de train, factures de téléphone détaillées...).

- **Dépenses liées à l'utilisation d'un véhicule personnel**

Lorsque le bénévole utilise son véhicule personnel dans le cadre de son activité associative sans pouvoir justifier le montant effectif de ses dépenses, **ses frais sont évalués forfaitairement** en fonction d'un barème kilométrique spécifique.



► Pays de la Loire

Employeur : Les formalités administratives et déclarations sociales

Les frais pris en charge ou remboursés

➤ Le chèque-repas du bénévole

Il s'agit d'un bon d'échange d'une valeur prédéterminée qui paie tout ou partie des repas pris à l'occasion de son activité associative.

- Le dispositif de chèque-repas du bénévole est exonéré de tout impôt et de toute taxe,
- Le chèque respecte un montant maximum,
- L'utilisation du chèque-repas est interdite les dimanches et jours fériés

Les frais engagés par les bénévoles dans le cadre de leur activité associative, non remboursés par l'association, peuvent ouvrir droit, sous certaines conditions, à une **réduction d'impôt sur le revenu**.

Pour ouvrir droit à la réduction d'impôt, la nature et le montant des frais engagés doivent être justifiés et le bénévole doit en avoir expressément refusé le remboursement.

En savoir plus sur
www.service-public.fr



► Pays de la Loire

Employeur : Les formalités administratives et déclarations sociales

Pour mieux comprendre...en image



► Pays de la Loire

Employeur : des difficultés de trésorerie ?

Dispositifs pour vous accompagner

➤ Un réseau d'acteurs et de dispositifs

Brisez la glace

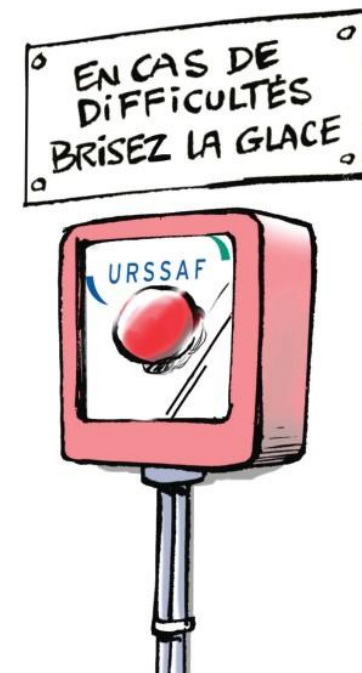
L'Urssaf Pays de la Loire (et ses partenaires) c'est :

- Un réseau de professionnels à votre écoute
- et des dispositifs pour vous accompagner.

Retrouvez tous vos interlocuteurs régionaux privilégiés

sur www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr

rubrique «Entreprises, Emploi, Economie > Entreprise en difficultés>Prévention et accompagnement des difficultés des entreprises : le réseau (...).» Sous-rubrique «En savoir plus»



Nos services sont à votre disposition pour vous **informer**, vous **conseiller**, vous **accompagner** et vous **orienter**.

L'Urssaf reçoit sur rendez-vous.

Connectez-vous sur

contact.urssaf.fr



► Pays de la Loire

Employeur : des interrogations ?

Dispositifs pour vous accompagner



Vous souhaitez sécuriser votre pratique sur un point précis de la législation ?

- **Le rescrit social** permet à tout cotisant ou à son conseil, d'interroger votre Urssaf sur l'application à une situation précise de la législation relative aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.
- Vous ne pouvez pas bénéficier de la procédure de rescrit lorsqu'un contrôle a été engagé (avis de contrôle notifié) ou lorsqu'un contentieux en rapport avec votre demande est en cours.

The screenshot shows the 'DEMANDE DE RESCRIPT SOCIAL' form from URSSAF. It includes fields for: Raison sociale, Numéro de compte Urssaf*, Numéro Siret, Adresse du siège social, Adresse de l'établissement concerné par la demande (with a note to specify group references), Code APE, and Coordonnées de l'avocat ou de l'expert comptable. Below these are two large text areas: 'Point de législation concerné par la demande de rescrit social' and 'Présentation complète et précise de la situation pour chaque entreprise concernée'.

Formulaire de demande à compléter en ligne et notice disponibles sur le site Urssaf



► Pays de la Loire

Employeur : des réclamations ?

Dispositifs pour vous accompagner

> La réponse à votre réclamation vous semble insatisfaite ?



Qui peut saisir le médiateur ?

Tout cotisant à l'Urssaf Pays de la Loire ayant porté préalablement une réclamation auprès des services de cette Urssaf et ayant reçu **une réponse ne lui convenant pas** peut saisir le médiateur.



Vous ne pouvez pas saisir le médiateur :

Dans le délai d'un mois suivant votre réclamation en l'absence de réponse à celle-ci ;

- Si vous avez saisi la commission de recours amiable ou une juridiction compétente (ex : Tass) ;
- Si vous avez fait l'objet d'un contrôle d'assiette ou d'une procédure de contrôle dans le cadre de travail dissimulé.



Le médiateur Urssaf Pays de la Loire est à votre disposition pour **écouter** votre point de vue pour vous **proposer** une solution au différend qui vous oppose à l'Urssaf Pays de la Loire, vous **apporter** toute précision utile de nature à éclairer la décision prise par les services Urssaf.



► Pays de la Loire

Employeur : des réclamations ?

Dispositifs pour vous accompagner



Comment le saisir ?



par courrier à l'adresse suivante :

Urssaf Pays de la Loire
A l'attention du médiateur
3, rue Gaëtan-Rondeau
44933 Nantes Cedex 9



Par courriel avec le formulaire en ligne et en respectant la procédure suivante :

- 1- Télécharger le formulaire :
www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/votre_urssaf/Pays_de_la_loire/saisine_mediateur.pdf
- 2 - Remplir celui-ci en répondant à toutes les questions obligatoires
- 3 - Sauvegarder le fichier en le renommant à vos nom et prénom sur votre disque dur
- 4 - Adresser ce fichier dûment complété au médiateur en pièce jointe à l'adresse de courriel : mediateur-urssaf.pdl@urssaf.fr



► Pays de la Loire



3. Les principaux chefs de redressement Urssaf

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chiffres 2017 dans le monde associatif en Pays de la Loire

- **11 046 associations**
- **Montant de cotisations liquidées : 1 143 621 006 €**
- **627 actions de contrôle**
- **50 % de fréquence de redressement**
- **0,59 % : taux de redressement débiteur**
- **0,20 % : taux de cotisations restituées aux associations**
- **100 698 € : actions de lutte contre le travail dissimulé**



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chiffres sur les redressements positifs rencontrés dans le domaine associatif

Motifs	Année 2017	Année 2016	Année 2015
Frais professionnels (remboursements non justifiés, dépassement de limites)	119 604 €	13 275 €	66 682 €
Réduction Fillon	299 757 €	177 100 €	111 295 €
Rémunérations non déclarées sans intention de fraude	69 472 €	109 968 €	58 173 €
Retraite - Prévoyance	149 486 €	115 370 €	96 459 €



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chefs de redressement positifs rencontrés dans le domaine associatif



ALLOCATIONS, REMBOURSEMENTS NON JUSTIFIES

Textes

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Arrêté du 20 décembre 2002
- Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
- Article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996.
- Arrêté du 25 juillet 2005.
- Circulaire DSS/5B/N° 2003/07 du 7 janvier 2003

« tout avantage en argent ou en nature alloué en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être soumis à cotisations à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels, dans les conditions et limites fixées par arrêté interministériel ».

Exemples : repas, indemnités kilométriques, frais de téléphone.



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chefs de redressement positifs rencontrés dans le domaine associatif



REDUCTION FILLON, REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS

Textes

- Article L.241-13 modifié du code de la Sécurité sociale
- Articles D.241-7 modifié du code de la Sécurité sociale
- Circulaire DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015
- Circulaire DSS/5B/2016/71 du 1er janvier 2016

« Le montant de la réduction est obtenu par application d'un coefficient à la rémunération annuelle brute. Ce coefficient, arrondi au dix millième le plus proche, est déterminé selon la formule suivante :
$$(T/0,6) \times (1,6 \times (\text{smic annualisé} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires}) / \text{Rémunération annuelle brute}) - 1) \text{ »}.$$

Anomalies rencontrées :

Puisque la formule de calcul est la même pour les associations que pour les entreprises, les erreurs rencontrées sont dues à des **mauvais paramétrages** dans le logiciel de paie (entrées/sorties, fin de CDD, absences maladie....).



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chefs de redressement positifs rencontrés dans le domaine associatif



REMUNERATIONS NON DECLAREES

Textes

- Article L.242.1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et 2 du code de la Sécurité sociale
- Article 14 de l'ordonnance 96-50 du 24 janvier 1996

Anomalies rencontrées :

- ✓ Sommes versées à un « bénévole » alors qu'il existe un lien de subordination juridique,
- ✓ Sommes versées à des prestataires extérieurs alors qu'ils ne sont inscrits nulle part (pas de Siret, pas de compte Urssaf) et donc attention à l'obligation de vigilance,
- ✓ Sommes versées à des artistes (type guso),
- ✓ Salaires versés sous forme de cadeaux, chèques cadeaux...

« Sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chefs de redressement positifs rencontrés dans le domaine associatif



RETRAITE PREVOYANCE

Textes

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Article D.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Articles L.136-1 et L.136-2 du code de la Sécurité sociale
- Articles R.242-1-1 à R.242-1-5 du code de la Sécurité sociale
- Article L.133-4-8 du code de la Sécurité sociale
- Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale
- Circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009
- Circulaire N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013

Anomalies rencontrées :

- ✓ Dépassement des limites d'exonération,
- ✓ Régime de prévoyance ou de retraite supplémentaire n'ayant pas le caractère collectif et obligatoire,
- ✓ Absence de justification de cas de dispense (personnes exclues à tort).

« Sont exclues de l'assiette des cotisations les contributions des employeurs destinées à financer des régimes de prévoyance complémentaire lorsque ces garanties revêtent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'elles doivent bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à une ou des catégories objectives de salariés ».



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chiffres sur les redressements en faveur de l'association dans le domaine associatif

Motifs	Année 2017	Année 2016	Année 2015
Réduction Fillon	422 044 €	114 471 €	244 907 €
Contrats aidés (contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi, ...)	12 016 €	8 484 €	27 163 €



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chefs de redressement en faveur de l'association rencontrés dans le domaine associatif



REDUCTION FILLON, REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS

Textes

- Article L.241-13 modifié du code de la Sécurité sociale
- Articles D.241-7 modifié du code de la Sécurité sociale
- Circulaire DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015
- Circulaire DSS/5B/2016/71 du 1er janvier 2016

« toutes les personnes physiques ou morales, privées ou publiques, qui emploient tous établissements confondus , plus de neuf salariés dont le lieu de travail effectif ou bien, s'agissant de salariés itinérants, le lieu principal de l'activité, se situent dans le périmètre d'une autorité organisatrice de transports ».

Anomalies rencontrées :

Puisque la formule de calcul est la même pour les associations que pour les entreprises, les erreurs rencontrées sont dues à des **mauvais paramétrages** dans le logiciel de paie (entrées/sorties, fin de CDD, absences maladie....).



► Pays de la Loire

Les principaux chefs de redressement Urssaf

Chefs de redressement en faveur de l'association rencontrés dans le domaine associatif



CONTRATS PARTICULIERS AVEC AIDE

Texte

- Article L.242-1 du code de la Sécurité sociale

Divers contrats soumis à conditions ouvrant droit pendant la durée de la convention à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale sans pouvoir dépasser certaines limites.



► Pays de la Loire



4. La gestion des relations de travail

La gestion des relations de travail

L'organisation du travail – Comment s'articule le droit du travail ?

Droit international
Droit de l'UE

Primauté de l'accord de branche :

- ☐ Salaires
- ☐ Classifications
- ☐ Mutualisation des fonds du paritarisme
- ☐ Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- ☐ Protection sociale complémentaire
- ☐ Durée du travail (certaines mesures)
- ☐ CDD et contrat de travail temporaire (durée totale du contrat, renouvellements, délai de carence)
- ☐ CDI de chantier
- ☐ Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- ☐ Période d'essai (conditions et durées)
- ☐ Transfert conventionnel des contrats de travail
- ☐ Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- ☐ Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaires (L 2253-1).

Thèmes verrouillés par l'accord de branche :

- ☐ Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L 4161-1
- ☐ Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- ☐ Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- ☐ Primes pour travaux dangereux ou insalubres. L 2253-2.

Vigilance

PRINCIPE DE
FAVEUR

Constitution
▲
Loi
▲
Principes généraux du droit
(jurisprudence)
▲
Règlements
▲
Convention Collective de Branche
▲
Accord d'Entreprise
▲
Contrat de Travail

La gestion des relations de travail

L'organisation du travail – le temps de travail

Les salariés doivent bénéficier d'un minimum d'heures consécutives de repos :



quotidiennes : 11

hebdomadaires : 35

Sauf dérogation ou accord collectif de branche ou d'entreprise contraire, les durées maximales de travail sont fixées à

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine, en semaine isolée
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives



Attention au droit à la déconnexion – aux contingents d'heures supplémentaires...

La gestion des relations de travail

L'organisation du travail – Les congés

Attention : L'absence de prise de congés entraîne :

- Des difficultés de suivi budgétaires ;
- Des risques pénaux et civils pour l'employeur (notamment en cas d'accident, de burn out...)

Acquisition 2,5 jours ouvrables par mois (sauf dispo contraires) une période d'acquisition une période de prise

Les départs en congés sont à l'initiative de l'employeur, après consultation des représentants du personnel ou à défaut du personnel – 12 jours ouvrables minimum entre le 01/05 et le 31/10 (fractionnement si inférieurs à 24)

dates de départ : Délais de prévenance 1 mois, Aucune modification postérieure sauf accord exprès de l'intéressé.

Indemnisation : au 10^{ème} ou maintien.

La gestion des relations de travail

L'organisation du travail – Les autres formes d'organisations du travail

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut, elle peut être mise en place en appliquant la convention collective ou un accord de branche la prévoyant.

L'accord mettant en place la modulation doit prévoir :

- La limite haute et la limite basse entre lesquelles la durée du travail peut varier ;
- La période de référence ;
- Les conditions des changements de durée ou d'horaire de travail durant la période ;
- Le délai de prévenance de changement de durée ou d'horaires qui, sauf stipulation contraire, est fixé à 7 jours ;



La mise en place d'organisation complexe du travail nécessite une connaissance très pointue du droit social – il est préférable de se faire accompagner

La gestion des relations de travail

L'organisation du travail – Le suivi des temps

Suivi administratif de la durée du travail obligatoire pour :

- ✓ les salariés relevant d'une unité de travail dans laquelle s'appliquent plusieurs horaires collectifs ;
- ✓ les salariés occupés selon un horaire individualisé avec des plages horaires variables ;
- ✓ les salariés occupés, à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux, selon un horaire qui leur est propre ;
- ✓ les salariés bénéficiaires de jours RTT pris à des dates qui varient d'un individu à l'autre ;
- ✓ les salariés à temps partiel.



Défaut de suivi des temps = Source de contentieux

La gestion des relations de travail

Les contrats spécifiques – Le cas des temps partiels

Contrat obligatoirement écrit :

- durée, répartition du temps de travail ou modalité de communication ;
- Cas de modifications ;
- Limite heures complémentaires ;

Heures complémentaires réglementées : maximum 10 % ou tiers (si CC l'autorise), ne doivent pas porter le temps de travail à la hauteur d'un temps plein

recours habituel aux heures complémentaires encadré : La durée du contrat est modifiée en cas d'accomplissement d'au moins 2 h complémentaires sur 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines

Majoration des heures complémentaires : 10 % minimum jusqu'au 1/3, 25 % au-delà

Complément d'heure par avenant possible si prévu CC : 8 par an maximum – heures payées au taux normal sauf dispo. Contraires CCN

Durée minimale : 24 h sauf disposition contraire CC ou demande écrite du salarié -1 seule interruption dans la journée de 2 h maximum.

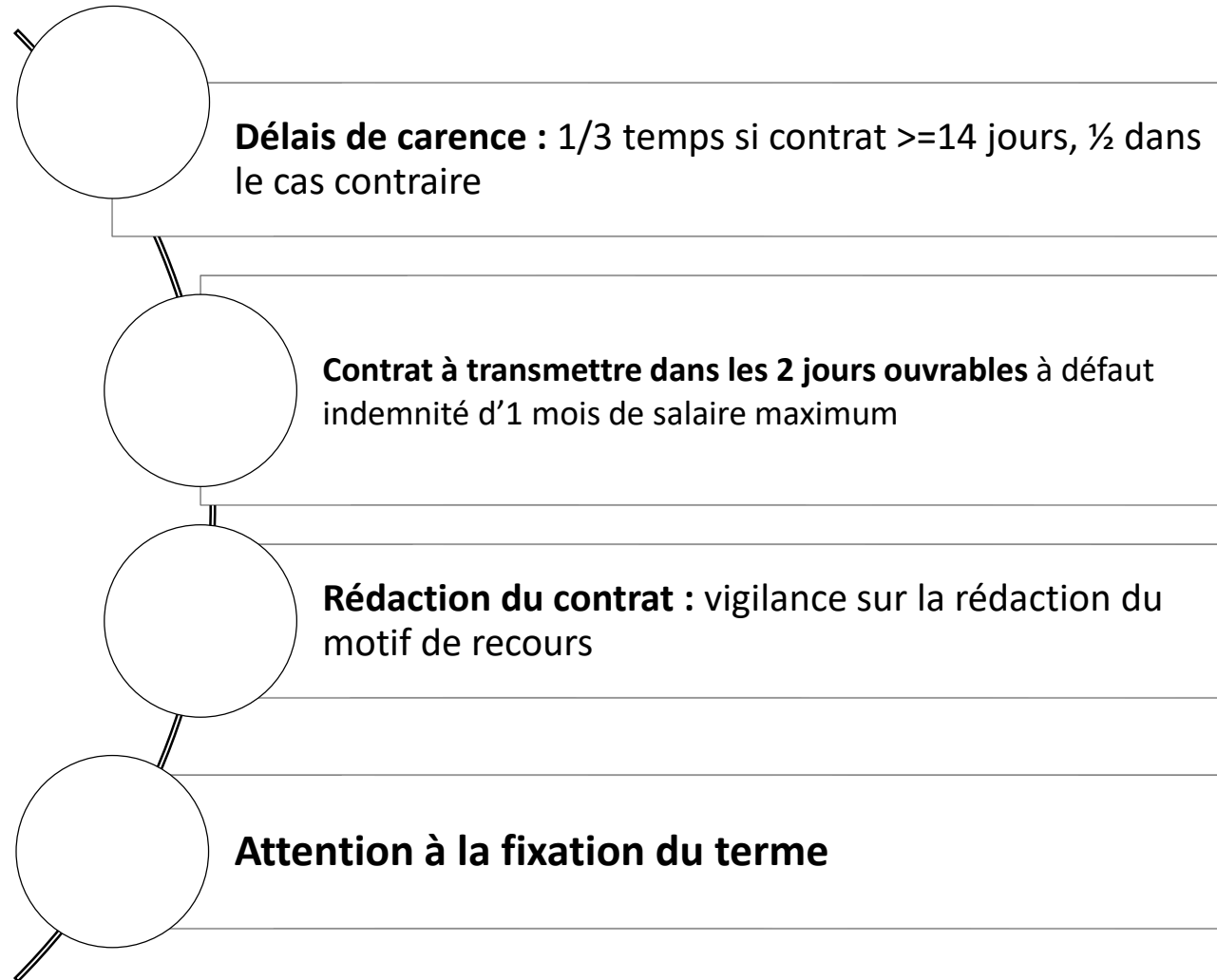
La gestion des relations de travail

Les contrats spécifiques – Recours aux contrats précaires : Motifs de recours au CDD

	Durée maximale	
	Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (2)	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée (2)	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger (2)	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CUI-CIE, CUI-CAE,...)	Durée fixée par la loi ou le règlement	Impossible
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Durée fixée par la loi ou le règlement	Impossible
CDD Sénior	18 mois renouvelable 1 x	Impossible

La gestion des relations de travail

Les contrats spécifiques – Recours aux contrats précaires : CDD



La gestion des relations de travail

Les contrats spécifiques – Recours aux contrats précaires : Intérim

- ✓ remplacement d'un salarié absent (maladie, temps partiel ponctuel, contrat de travail suspendu, ayant quitté l'entreprise avant le remplacement ou la suppression de poste, etc.) ;
- ✓ mission d'insertion professionnelle visant à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- ✓ accroissement temporaire d'activité ;
- ✓ emploi à caractère saisonnier ;

Il ne peut pas être utilisé pour :

- ✓ pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- ✓ remplacer un salarié en grève ;
- ✓ effectuer certains travaux dangereux ;
- ✓ remplacer un médecin du travail.

Le recours à l'intérim n'est pas non plus autorisé dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique (sauf exception).

Délais et carence réglementés.

La gestion des relations de travail

Les contrats spécifiques – CDI

Attention : le défaut de respect des périodes d'intermittence entraîne la requalification en CDI

Contrat prévoyant une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités. Attention, rédaction du contrat sinon risque de requalification

Pour qui ? Toute association couverte par un accord collectif (d'entreprise ou de branche) prévoyant ce type de contrat pour des emplois précis (ex : branches de l'animation, du sport et des ALISFA)

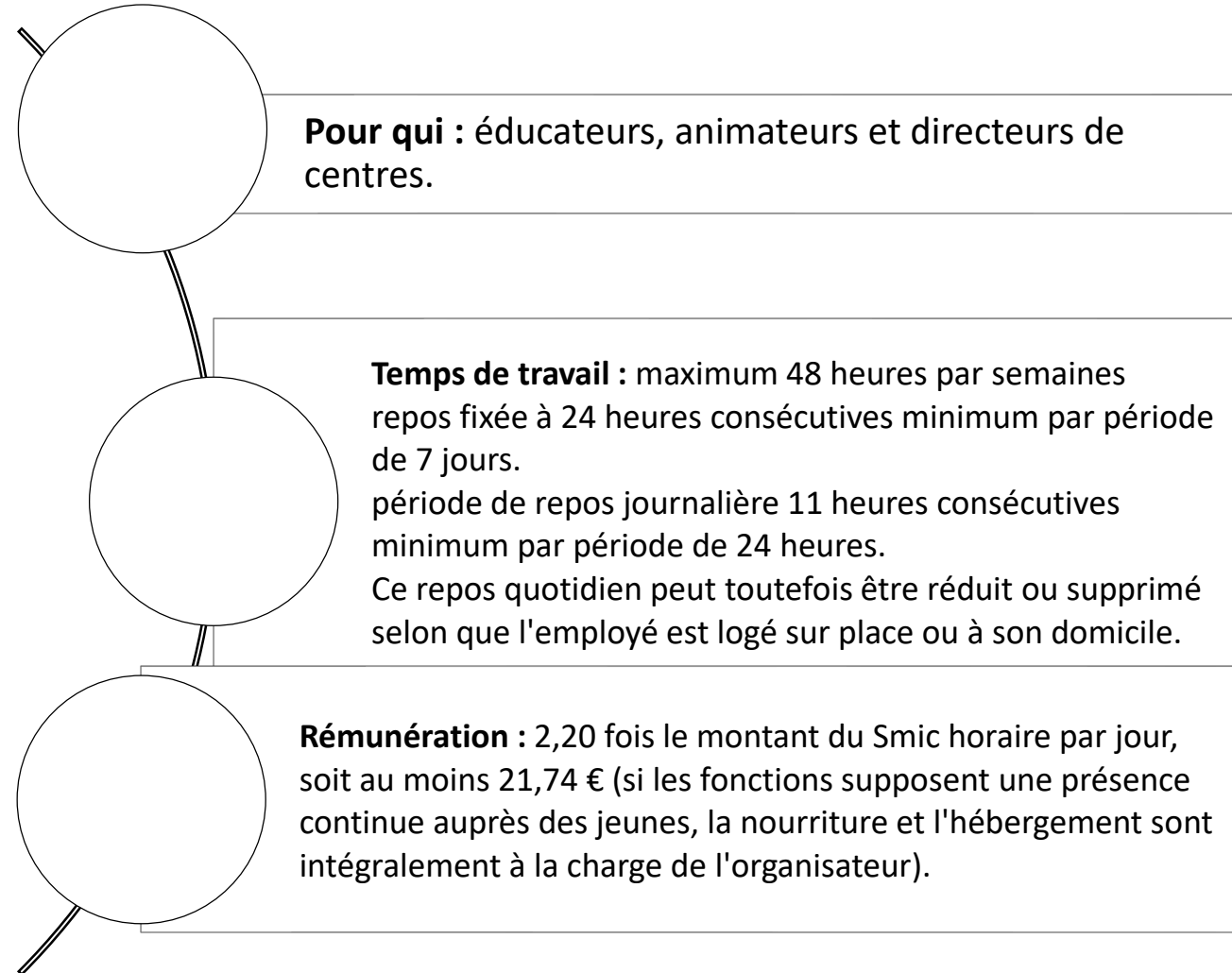
Animation : 45 semaines d'activité maximum par période de 12 mois - Temps de travail fixé contractuellement – lissage rémunération possible – 1/3 d'heure en + possible – HS à 25 % au-delà de 35h – indemnité de CP 10 % inclus dans rém.

branche du sport : 36 semaines de travail par an, obligatoirement à temps plein. dépassement = majoration de 4% pour 37 à 40 semaines, 8% pour les semaines 41 et 42 sans pouvoir aller au-delà – rémunération mensualisée

ALISFA : périodes d'intermittence non considérées comme du travail effectif rémunérées à hauteur de 10 % de la rémunération qui aurait été perçue en cas de travail - majoration de 30 % pour les heures effectuées entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle

La gestion des relations de travail

Les contrats spécifiques – CEE (Contrat d'engagement éducatif)



La gestion des relations de travail

Obligations de l'employeur – seuils d'effectifs

Effectif	Obligations liées au seuil
Inférieur à 11	• Paiement mensuel (sur option trimestriel) des cotisations sociales • Repos compensateur de remplacement de 50% pour les heures supplémentaires au-delà du contingent annuel
égal ou supérieur à 11	NOUVEAU • Paiement mensuel des cotisations sociales • Versement transport (variable) • Participation à la formation professionnelle plus élevée (1% au lieu de 0,55%) • Cotisations forfaitaires pour les apprentis (sauf pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers) • Devoir d'information accru en matière d'élections prud'homales. • Election du CSE (Comité Social Économique) • Consultation des représentants du personnel sur le plan de formation professionnelle • Repos compensateur de remplacement de 50% pour les heures supplémentaires au-delà du contingent annuel • Forfait social de 8% pour les prévoyances complémentaires
égal ou supérieur à 20	• Participation à l'effort de construction • Cotisation complémentaire au FNAL • Emploi obligatoire de salariés handicapés (6% de l'effectif) ou versement d'une taxe à l'AGEFIPH (moins de 400 h de SMIC par bénéficiaire manquant) • Repos compensateur majoré (100% pour la partie hors contingent annuel) • Règlement Intérieur
supérieur à 25	• Mise à disposition d'un espace équipé pour la prise des repas
égal ou supérieur à 50	• CSE : compétences élargies • Négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le temps de travail si présence d'un délégué syndical • Affichage des consignes d'incendie • Mise en place de l'accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise • Suppression des allègements pour embauches dans des zones aidées (ZFU, ZRU et ZRR) à partir du 51ème salarié • La BDES (base de données économiques et sociales) • ...

La gestion des relations de travail

Obligations de l'employeur – Registres obligatoires

- ✓ Registre unique du personnel,
- ✓ Registre spécial du CHSCT,
- ✓ Registre des délégués du personnel (consigne les demandes des délégués ainsi que les réponses de l'employeur),
- ✓ Registre unique de prévention des risques professionnels,
- ✓ Registre des accidents du travail bénins (CSS, art. L. 441-4) (autorisation de la CARSAT nécessaire).

La gestion des relations de travail

Obligations de l'employeur – Obligations diverses prévention des risques

- ✓ Affiliations individuelles aux régimes de prévoyance (notamment pour les cadres),
- ✓ Système d'alarme sonore incendie (à partir de 50 salariés),
- ✓ Au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée de 6 litres au minimum pour 200 m² de plancher, avec un minimum d'un appareil par niveau. Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, ils doivent être dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques,
- ✓ Adhésion à un service de santé au travail inter-entreprises.



**Merci de votre
attention**

Des questions ?