

Le chèque emploi associatif : simplification mais pas déréglementation

Les informations délivrées dans cette fiche ont pour but de vous familiariser avec la démarche. Pour toute demande de précisions, n'hésitez pas à contacter le Centre national du chèque emploi associatif au 0 800 1901 00.

Depuis le 1^{er} juillet, toutes les associations peuvent utiliser le nouveau dispositif « chèque emploi associatif » (CEA) pour rémunérer leurs salariés. Mais, même si ce dispositif simplifie relativement la paie, sa mise en oeuvre reste liée à un ensemble de formalités que nous vous proposons de passer en revue.

Le CEA à quoi ça sert ?

C'est un dispositif qui permet à l'association de ne plus avoir à assurer l'établissement des fiches de paie et le calcul des cotisations dues aux différents organismes sociaux.

Ces différentes opérations sont prises en charge gratuitement par l'Urssaf.

Pour autant, ce n'est pas un système permettant à l'association de se soustraire à ses obligations d'employeur et l'utilisation du CEA n'exonère pas du respect de l'ensemble de la législation du travail.

Rappelons enfin que le chèque emploi associatif n'apporte aucune exonération de charge particulière.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Le dispositif nécessite que l'association se procure un formulaire de demande d'adhésion auprès d'un établissement financier (banque, Poste ou Caisse d'épargne).

C'est l'établissement financier qui transmet le formulaire complété au Centre national chèque emploi associatif.

Lorsque l'adhésion est enregistrée, l'association reçoit un chéquier personnalisé qui comprend des chèques

permettant de régler les salaires et des volets sociaux permettant de déclarer les éléments nécessaires au calcul des cotisations sociales par le centre national CEA.

Préalablement à l'embauche, l'association adresse au centre national un formulaire « d'identification du salarié », signé par les deux parties, qui peut tenir lieu de contrat de travail (retrouvez tous les détails ci-dessous).

Quels sont les avantages de ce dispositif ?

Il est indéniable que ce dispositif permettra à l'association utilisatrice de se simplifier la tâche.

Tout d'abord, elle n'a qu'un seul interlocuteur (le Centre national chèque emploi associatif) et un règlement unique à effectuer pour l'ensemble des cotisations.

Il faut aussi rappeler que ce service est gratuit et que, dans la mesure où le montant des cotisations est calculé par le centre, la bonne foi de l'association ne pourra pas être mise en cause en cas de contrôle si, bien entendu, les informations délivrées à l'Urssaf sont exactes.

Et ses inconvénients ?

Les principales interrogations qu'il suscite concernent, d'une part, la procédure d'identification du salarié qui remplace la déclaration préalable à l'embauche et le contrat de travail qui est jugé par de nombreux responsables comme beaucoup trop simplifié et source de conflits potentiels.

D'autre part, l'ensemble du dispositif, conçu pour gérer de l'emploi ponctuel semble peu adapté pour gérer des CDI et peut être un facteur de précarisation de l'emploi associatif secteur déjà bien sensible.

Et si vous n'en voulez pas

La mise en place de ce dispositif n'a pas pour autant fait disparaître le dispositif « Impact emploi ». Ce dispositif vous permet de vous appuyer sur une structure agréée par l'Urssaf (Emploi Loisirs Gironde, dans notre département) pour, moyennant une prestation minimale, bénéficier d'une prise en charge de la réalisation de votre paie et du suivi de la relation avec les différents organismes sociaux. Le coût (modique) peut être largement amorti. Enfin, si vous avez un expert-comptable qui suit vos comptes et s'occupe aussi de votre paie, vous avez à

la fois le conseil et l'assurance d'une bonne liaison avec votre comptabilité ce qui peut être précieux (mais un peu plus cher !).

Les limites du dispositif

L'association ne doit pas employer plus de trois équivalents plein temps ni exercer des activités lucratives.

Actuellement, le dispositif ne peut gérer des salaires supérieurs au plafond de la Sécurité sociale soit 2 476 euros bruts mensuel et 15 euros bruts horaire.

1 - Formulaire de demande d'adhésion

À retirer dans votre banque, à La Poste ou dans une Caisse d'épargne qui le retournera au Centre national du chèque emploi associatif (CNCEA) pour transmission, une fois que vous l'aurez renseigné.

Agrément

Sur la page 1 de la demande d'adhésion, aucune difficulté particulière à noter, hormis la demande de renseignements concernant l'agrément.

Si vous n'en avez pas et n'avez pas à en avoir, une case est prévue pour le signaler.

N° Siret

Il s'agit d'un numéro d'identification établi par l'Insee, nécessaire dès que l'association reçoit des subventions, ou emploie des salariés, ou est soumise à l'impôt. L'inscription dans le répertoire Sirene doit alors être demandée au centre de formalités des entreprises (CFE) de l'Urssaf à laquelle seront versées les cotisations. Il transmettra la demande à l'Insee qui procédera à l'inscription au répertoire et à l'attribution du numéro d'identification.

En fait, il est clairement indiqué sur la notice d'accompagnement que si vous n'avez pas encore ce numéro, vous pouvez ne pas remplir la case ; le Centre national du chèque emploi associatif prendra contact avec vous ultérieurement sur le sujet.

Allègement Aubry II

Les mesures accompagnant la réduction du temps de travail (Aubry I et II) et les allègements de charges pour

les employeurs (Fillon) ont amené de nombreux chevauchements.

Pour appliquer la bonne mesure à votre association, l'Urssaf a besoin de précisions. Si l'association n'a pas signé un accord de réduction du temps de travail avant le 31 décembre 2001, vous pouvez répondre « non ». Sinon, et si vous ne connaissez pas la réponse : contactez le Centre national chèque emploi associatif.

Organismes sociaux

Si vous êtes déjà association employeur, vous les connaissez.

Sinon, pour l'Urssaf et l'Assedic, vous pouvez vous renseigner localement ou contactez le Centre national chèque emploi associatif.

Pour les caisses de retraites complémentaires, elles sont obligatoires (en plus de la Sécurité sociale) pour les non-cadres (Arrco) et pour les cadres (Agirc).

En principe, l'inscription est faite automatiquement par l'Arrco au moment de la création de l'association (que celle-ci emploie des salariés ou non).

Pour connaître votre caisse, vous pouvez contacter l'Arrco au 01 71 72 1200.

Profitez-en pour leur demander la répartition des cotisations qui vous est demandée dans le tableau suivant.

Le cas très général est le suivant :

- Arrco : part salarié = 3 %, part employeur = 4,5%
- Agirc : part salarié = 7,5 %, part employeur = 12,5%
Mais il existe des cas particuliers.

Quant à la prévoyance (décès, santé, etc.), hormis l'assurance décès obligatoire des cadres dont le taux est de 1,5 % pour l'employeur et rien pour le salarié, les cotisations et leur répartition sont très variables.

De plus, même si les cotisations de prévoyance ne sont généralement pas obligatoires, il est possible que selon votre activité et votre convention collective, elles le soient.

Horaires collectifs

L'horaire collectif mensuel de travail dans votre association : c'est la base mensuelle d'un plein temps dans votre association.

Le plus souvent, c'est la durée légale hebdomadaire de 35 heures multipliée par les quatre semaines, un tiers du mois, soit 151,67 heures.

Mais des dispositions particulières peuvent exister dans votre association.

2 - Formulaire d'identification du salarié

À renvoyer dans les huit jours précédant la date d'embauche.

Ce volet, remis par le CEA en même temps que le chèque, est à remplir lorsque l'association embauche un salarié et à renvoyer au Centre national du chèque emploi associatif, bd Allende, 62064 Arras Cedex 9.

Le chèque emploi nécessite l'accord de la personne qui signe le volet d'identification.

Signé à la fois par l'employeur et le salarié, le volet d'identification fait office de contrat de travail dont l'employeur et le salarié gardent chacun un exemplaire.

La durée de la période d'essai

Le plus souvent, la période est de trente jours pour un non-cadre et de quatre-vingt-dix jours pour un cadre.

Les onze cas particuliers énumérés (animateur sportif, directeur, fonctionnaire, etc.)

Ne remplissez que si cela correspond bien à la situation de votre salarié ; s'il est également fonctionnaire par exemple. Sinon, ne remplissez rien.

Le taux de cotisation accidents du travail et le taux prévoyance

Vous avez rempli ces rubriques dans votre demande d'adhésion au dispositif et vous n'avez à préciser que s'il s'agit d'une exception à vos taux habituels.

La convention collective applicable

Une convention collective adapte et améliore les dispositions du Code du travail aux particularités d'une branche professionnelle.

L'activité de votre association entre peut-être dans le champ d'application d'une convention collective (formation, entreprises culturelles, tourisme, animation, etc.).

Vous devez alors obligatoirement l'appliquer.

Les différentes conventions collectives sont disponibles à la Librairie des Journaux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Paris Cedex, Tél. 01 40 58 77 80, minitel 3615 ou 3616 code Joel, et par Internet accès gratuit sur : www.legifrance.gouv.fr

3 - Volet social

À renvoyer au CNCEA dans les huit jours suivant le règlement du salaire.

Attention !

Le système de gestion du CEA impute automatiquement 10 % de la somme payée comme étant une indemnité de congés payés. En revanche, dans le cas d'un CDD, vous devrez préciser que la somme payée inclut l'indemnité de précarité dans la case prévue à cet effet.

Le montant de la rémunération nette versée, les avantages en nature et les frais professionnels

La rémunération nette versée est celle qui a servi à calculer le montant à inscrire sur le chèque (à ne pas confondre avec le salaire brut qui est plus élevé) et à laquelle vous avez ajouté le cas échéant le montant des avantages en nature et des frais professionnels, que vous devez mentionner séparément.

Le CNCEA retourne dans les cinq jours ouvrés suivant la réception du volet social une attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire et justificatif de ses droits vis-à-vis des différentes caisses. Tous les ans, le salarié reçoit aussi un récapitulatif des sommes reçues dans l'année.

Heures supplémentaires

Le nombre et le taux de majoration d'heures supplémentaires : au-delà de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, les heures travaillées sont majorées de 10 % de 35 à 39 heures, de 25 % de 39 à 44 heures et de 50 % au-delà.