



Pour l'organisation ou l'animation de leurs manifestations occasionnelles, les associations peuvent avoir recours à différents types de collaborateurs rémunérés ou non.

1 > Définition

1 > Les bénévoles

Une association fait régulièrement appel à des bénévoles pour l'organisation et la mise en place de ses manifestations. Dans ce cas de figure, **Aucune rémunération**, sous quelle forme que ce soit, ne doit être versée.

Bien évidemment, lorsque le bénévole engage des dépenses pour le compte de l'association, il peut être remboursé. Ce remboursement de frais n'est pas considéré comme une rémunération. Mais attention, des règles bien précises s'appliquent aux dépenses engagées par les bénévoles pour le compte et dans l'intérêt de l'association.

Ainsi, les frais remboursés :

- doivent être remboursés à l'euro près car toute majoration peut être qualifiée de rémunération déguisée. Les bases forfaitaires sont autorisées mais déconseillées.
- doivent être justifiés par des pièces comptables (factures, billets de transport, fiche de remboursement de frais...) que l'association devra conserver pendant 3 années civiles.
- doivent être justifiables, c'est à dire être nécessaires au fonctionnement de l'association et en rapport avec l'activité
- doivent avoir un caractère exceptionnel et non régulier.

Si une dépense, quel qu'en soit le montant, ne peut pas être justifiée, elle est automatiquement considérée comme un avantage en nature et peut être assimilée par les organismes sociaux à un salaire déguisé et comme tout salaire soumis aux charges sociales.

2 > les collaborateurs rémunérés

a * Le travailleur indépendant

Dans le cadre d'une activité occasionnelle, l'association peut avoir recours à un travailleur indépendant pour effectuer une prestation rémunérée. Il peut s'agir de conférenciers, consultants, intervenants artistiques, etc..

Attention : Il y a un certain nombre de points à respecter.

Quand une association fait appel au service d'un travailleur indépendant, elle doit s'assurer que celui-ci est bien en règle. La loi du 11 février 1994 précise les deux obligations fondamentales à respecter :

Le travailleur indépendant doit être régulièrement immatriculé.

Un travailleur indépendant est une personne physique exerçant une activité professionnelle dans un cadre indépendant. Pour pouvoir exercer légalement ses activités, il doit être régulièrement immatriculé au régime fiscal et social obligatoire des travailleurs indépendants. Si cela n'est pas le cas, l'association, qui emploie ce travailleur, risque d'être condamné au titre de la législation sur le travail clandestin (ou travail dissimulé).

Il ne doit pas y avoir de lien de subordination.

L'association doit s'assurer du caractère indépendant de la prestation.

Le recours à un travailleur indépendant implique que le travail effectué se fasse en dehors de tout lien de subordination. Dans le cas contraire et en cas de contrôle, le contrat pourrait être requalifié en contrat de travail (avec toutes les charges que cela induit !).

Les deux parties ne sont pas liées par un contrat de travail mais par un contrat d'entreprise. A l'issue de la prestation, ce sont des honoraires qui sont versés et non une rémunération.

A savoir : Si l'association fait intervenir un travailleur indépendant en lui fournissant un public ou les moyens de travail, il sera considéré comme salarié de l'association le temps de l'intervention (formateur, professeur par exemple...)

b * le Salarié

Pour rappel, un salarié est une personne qui travaille pour le compte et sous la direction d'une autre en contrepartie du versement d'un salaire. Les rapports entre l'association et ses collaborateurs sont soumis au droit commun du travail.

Au cours d'une manifestation, il est possible que l'association fasse ponctuellement appel aux compétences, aux savoirs d'un collaborateur salarié. Le fait d'employer quelqu'un pour une courte durée (durée de la manifestation), n'exonère pas l'association des devoirs de tout employeur :

- établissement d'un contrat de travail,
- immatriculation aux différentes caisses de cotisations,
- paiement des cotisations sociales,
- délivrance d'un bulletin de paie, etc.

Ainsi, tous les salariés d'une association, même les salariés qui travaillent à temps partiel (même quelques heures par mois) doivent avoir signé un contrat de travail écrit comportant les mentions exigées par la loi (fonction du salarié, nature et durée du contrat, horaires de travail, rémunération, durée de la période d'essai...).

Suivant l'activité mise en place, des dispositions existent afin de faciliter l'embauche de salariés occasionnels. C'est notamment le cas pour l'embauche de sportifs, l'embauche d'animateurs dans les centres de vacances et de loisirs et l'embauche d'artistes du spectacle et/ou de technicien qui concourent au spectacle vivant.

2 > Cas particuliers

A * les sportifs :

La règle générale veut que toute activité sportive, dès lors qu'elle est rémunérée, entraîne l'assujettissement à la sécurité sociale et donc le paiement des cotisations. Cependant, une franchise a été mise en place pour les organismes à but non lucratif. Cette franchise s'applique sur les sommes versées occasionnellement lors d'une manifestation sportive

- à chaque sportif
- aux personnes qui assument des fonctions indispensables à la tenue de manifestations (arbitres, guichetiers...).
- à chaque personne qui aurait apporté son concours.

Cette franchise permet de bénéficier, sous certaines limites, d'une exonération totale des cotisa-

tions de sécurité sociale, de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Une assiette forfaitaire s'applique aux éducateurs sportifs.

Pour en savoir plus :

Prendre contact avec l'URSSAF et les fédérations sportives

B * les animateurs de centres de vacances et de loisirs :

Les associations, organisant un centre de loisirs sans hébergement ou un centre de vacances, peuvent être amenées à recruter du personnel à titre occasionnel pour l'encadrement d'enfants. Comme pour tout employeur, lorsqu'il y a versement de rémunération à des salariés, il y a obligation de verser des cotisations à l'URSSAF.

Il existe des aménagements pour les associations organisant des activités telles que :

- les centres de vacances : camp ou colonie de vacances, auberge de jeunesse, patronage, centre aéré, camp de scoutisme ou toute structure assurant un placement de vacances pour des mineurs de plus de quatre ans et non accompagnés de leurs parents
- les centres de loisirs sans hébergement
- les maisons familiales de vacances.

Ces associations emploient des salariés à titre temporaire afin d'assurer exclusivement l'encadrement. Pour ces salariés et uniquement ceux-ci, elles peuvent prétendre à l'usage d'une base forfaitaire à la condition d'avoir reçu soit une habilitation de la préfecture soit un agrément.

Quels sont les salariés pouvant prétendre à la base forfaitaire :

- les animateurs
- les assistants sanitaires
- les directeurs, directeurs adjoints, économes
- les exclus : le personnel administratif, de service et de cuisine

L'activité salariée doit être consacrée exclusivement à l'encadrement d'enfants mineurs de plus de quatre ans. Cet encadrement doit être temporaire, c'est-à-dire être exercé à l'occasion de périodes de vacances ou de loisirs (vacances scolaires, congés professionnels, mercredi et fin de semaine).

Modalités

La base de calcul des cotisations est déterminée par référence au SMIC horaire en vigueur au 1er janvier de l'année considérée soit 6,83 euros pour 2003.

Il existe différentes bases en fonction des catégories d'emplois, mais aussi en fonction de la durée du contrat (base journalière, base hebdomadaire, base mensuelle).

Emplois	Base jour	Base semaine	Base mois
Animateur rémunéré	10	51	205
Directeur adjoint ou économiste	-	120	478
Directeur	-	171	683

Par exemple :

La base forfaitaire par jour de calcul des cotisations pour un animateur rémunéré est donc de 10 x 6,83 euros soit 68,30 euros, même si son salaire journalier est supérieur à cette somme.

L'ensemble des taux de cotisation de droit commun est applicable sauf pour le taux d'accident du travail qui diffère en fonction de l'équipement de la structure et qui est notifié chaque année par la caisse régionale d'assurance maladie.

La CSG et CRDS sont calculées sur les bases forfaitaires sans pratiquer l'abattement de 5%.

Remarque :

L'ensemble des autres cotisations (Assedic, retraite complémentaire, formation professionnelle, éventuellement prévoyance) est calculé sur le salaire brut.

C * les artistes occasionnels

L'organisation occasionnelle de spectacles vivants (pièces de théâtre, opéras, comédies musicales, concerts, chorales, fanfares...) suppose parfois l'engagement d'artistes ou de techniciens.

Concernant les démarches administratives quant à leur embauche, deux possibilités sont offertes à l'association employeur :

- Elle peut effectuer elle-même les différentes tâches lui incombant c'est-à-dire établissement du contrat de travail, du bulletin de salaire, affiliation aux différentes caisses de cotisations en sachant que pour ces salariés des caisses de cotisations spécifiques existent...
- Elle peut avoir recours gratuitement au Guichet unique.

Le guichet unique spectacles occasionnels (GUSO)

Mis en place depuis la loi du 2 juillet 1999, le Guichet unique a été créé en vue de simplifier les démarches administratives des organisateurs occasionnels de spectacles vivants, qui emploient, sous contrat à durée déterminée des artistes ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant. Ce guichet est basé à Annecy.

Sont considérés comme organisateurs occasionnels de spectacles vivants :

- Les personnes physiques : particulier, commerçant, profession libérale.
- Les personnes morales de droit privé : association, société commerciale, comité d'entreprise, comité des fêtes.
- Les personnes morales de droit public : collectivités territoriales, établissements publics, services de l'État.

Par le biais du Guichet unique, l'organisateur accomplit, en une seule fois et auprès d'un seul organisme, toutes les formalités liées à l'embauche d'une personne.

La démarche est simple :

Le salarié embauché remet à l'employeur un carnet Guichet unique qu'il a en sa possession afin qu'il puisse le remplir. A défaut, sur simple appel, le guichet unique délivre sous 48 heures des formulaires pré-remplis aux coordonnées de l'employeur.

Toutefois, pour bénéficier de ces services, les organisateurs occasionnels doivent :

- Ne pas avoir pour activité principale l'exploitation de lieu de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles
- Organiser des spectacles dans la limite de six représentations par année civile
- Employer sous contrat à durée déterminée des artistes du spectacle (article L.762-1 du code du travail) et des techniciens qui concourent au spectacle vivant.

A savoir :

Le chèque-emploi associatif

Ce nouveau dispositif, qui est institué au 1er janvier 2004, est destiné à simplifier les démarches liées à l'embauche.

Le chèque emploi associatif permet aux associations à but non lucratif, employant au plus trois équivalents temps pleins, de rémunérer des sala-

riés et de simplifier les démarches administratives liées aux déclarations et aux paiements afférents aux cotisations et contributions dues au régime de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage et aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance. Le chèque-emploi associatif, qui nécessite l'accord du salarié, se substitue à la remise du bulletin de paie.

La loi crée également un «chèque-emploi jeune été» visant à faciliter les emplois saisonniers des étudiants. Les conditions de mise en œuvre de ce nouveau dispositif sont créées par décret.

➤ Pour en savoir plus :

- Guichet unique : 0810 863 342

