



# Vos obligations fiscales et juridiques en matière de personnel

Votre association emploie un ou plusieurs salariés ?

Des obligations sur le plan juridique et fiscal s'imposent à vous : tant sur le contrat de travail que vous devez fournir à vos salariés que tant sur les déclarations fiscales que vous aurez à souscrire et les diverses taxes que vous devrez acquitter.

Retrouvez l'ensemble de nos conseils pour vous aider au mieux à mener votre politique salariale.



## Vos obligations juridiques

En tant qu'employeur, vous vous devez de fournir à vos salariés un contrat de travail. Il vous lie réciproquement et pourra revêtir différentes formes, en fonction de la situation.

Deux sortes de contrats, auxquels les associations peuvent avoir intérêt à recourir, sont cependant soumis à des règles légales formelles. Il s'agit des contrats à durée déterminée et des contrats à temps partiel.

### Les contrats à durée déterminée

Ces contrats doivent obligatoirement avoir été conclus par écrit. A défaut, ils sont réputés conclus pour une durée déterminée.

Aussi doivent-ils préciser :

1. Le motif,
2. Le nom et la qualification du salarié remplacé le cas échéant,
3. La date d'échéance du terme ou la durée minimale,
4. La désignation du poste de travail ou la nature des activités remplies,
5. L'intitulé de la convention collective applicable,
6. La durée de la période d'essai éventuellement prévue,

7. Le montant total de la rémunération,
8. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Le contrat doit en principe comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il est possible de le renouveler une seule fois.

Sa durée totale, renouvellement compris, ne pouvant en principe pas excéder 18 mois. Le contrat peut ne pas comporter de terme précis en cas de remplacement d'un salarié absent ou pour pourvoir des emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Il doit alors comporter une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'application des dispositions légales et conventionnelles et des usages applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée.

A l'échéance prévue au contrat, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de licenciement. Mais, dans certains cas, une indemnité de "fin de contrat" est due.

Cette indemnité n'a pas à être versée pour les contrats conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, pour les contrats saisonniers, les contrats pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

## Les contrats à temps partiel

En législation sociale, les travailleurs à temps partiel sont ceux qui effectuent un temps de travail inférieur à la durée légale du travail (35 h) ou à la durée du travail conventionnelle applicable dans l'association.

### Le contrat

Il doit être écrit et doit mentionner :

1. La durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle),
2. La qualification du salarié,
3. Les éléments de rémunération,
4. La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
5. Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition,
6. Les limites des heures complémentaires qui peuvent être effectuées au-delà de l'horaire de base et qui ne peuvent dépasser 10 % du temps prévu au contrat.

## Les droits des salariés

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Si leur horaire de travail ne suffit pas à leur assurer une couverture sociale, ils peuvent adhérer à l'assurance volontaire personnelle.

Dans ce cas, les cotisations déjà versées au titre de l'activité à temps partiel sont déduites de la cotisation d'assurance personnelle.

## Comment calculer les cotisations de Sécurité Sociale ?

Les employeurs peuvent pratiquer un abattement sur les parts salariales et patronales des cotisations plafonnées en réduisant le plafond par rapport au temps de travail, à condition que le salaire du travailleur à temps partiel, ramené au salaire qu'il percevrait à temps plein, dépasse le plafond de la Sécurité Sociale.

## Le contrat nouvelle embauche (CNE)

Il est soumis à l'ensemble des prescriptions du Code du Travail et des conventions collectives, à l'exception, pendant les deux premières années des règles relatives à la rupture du contrat.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié par simple lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié bénéficie d'un préavis fixé en fonction de son ancienneté et perçoit une indemnité de 8 % du montant total de la rémunération brute qui est exonérée des cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

L'employeur est en outre tenu de verser une contribution de 2 % du montant de la rémunération pour financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par les ASSEDIC.

## La réglementation du travail

Dès qu'elle emploie un seul salarié, l'association est tenue de respecter les règles du Code du Travail et notamment celles qui concernent :

### La durée du travail

Depuis le 1er janvier 2000, la durée légale du travail est de 35 heures par semaine. Les heures supplémentaires ne se calculent qu'à partir de 36 heures dans les entreprises de 20 salariés et moins, et la majoration des 4 premières heures supplémentaires n'est que de 10 % jusqu'en 2007.

En outre, le Code du Travail impose des règles en matière de limitation des heures supplémentaires, repos hebdomadaire, jours fériés, congés payés.

## Le salaire

Respect du SMIC ou du salaire minimum conventionnel, feuille de paye et respect de la périodicité du salaire (loi sur la mensualisation), maintien du salaire en cas de maladie si la convention collective le prévoit sous certaines conditions d'ancienneté et pendant un temps limité.

## Le droit à certaines absences

Congé de maladie ou maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé pour événements familiaux, congé de formation, congé sabbatique, etc. (Selon le cas, ces congés doivent être rémunérés.)

## La médecine du travail

Visite d'embauche, visite annuelle obligatoire, règles d'hygiène et de sécurité.

## Le droit disciplinaire

Règles du licenciement et procédure disciplinaire à respecter avant toute sanction.

## Autres obligations importantes

### Moins de 10 salariés

Participation à la formation professionnelle (0,55 %), soit 0,15 % au titre du droit individuel à la formation, 0,40 % à un organisme collecteur agréé.

Ces contributions doivent être versées avant le 1er mars à un OPCA. Une cotisation représentant 1 % du salaire payé aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée doit être versée à l'OPACIF, cotisation due quel que soit l'effectif salarié de l'association.

### A partir de 10 salariés

> Participation à la formation professionnelle continue 1,05 % de la masse salariale dont :

- 0,9 % au titre du plan de formation,
- 0,15 % au titre du droit individuel à la formation.

> Contribution du FNAL (Fonds National d' Aide au Logement) : 0,1 % à hauteur du plafond de la Sécurité sociale.

> Versement de la prime de transport (variable selon la région).

> Règlement mensuel des cotisations de Sécurité sociale.

### A partir de 11 salariés

Elections de délégués du personnel.

## A partir de 20 salariés

- Participation à la formation professionnelle continue :  
1,6 % + 1 % au titre des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD).
- Majoration de la contribution du FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) :  
0,4 % sur la totalité du salaire.
- Etablissement d'un règlement intérieur.
- Emploi obligatoire d'un pourcentage de travailleurs handicapés (6 %) ou acquittement d'une contribution à l'AGEFIPH.

## A partir de 50 salariés

- Envoi d'un relevé mensuel des mouvements de personnel à la direction départementale du travail.
- Institution d'un comité d'entreprise, et d'un comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- Désignation possible de délégués syndicaux et négociations annuelles.
- Participation des salariés aux fruits de l'expansion si l'association réalise des bénéfices (même si elle n'en distribue pas aux sociétaires).

## A partir de 300 salariés

Etablissement d'un bilan social annuel.

## L'affichage permanent

L'association qui emploie un personnel salarié doit mettre en place un panneau d'affichage sur lequel doivent figurer en permanence :

1. Les noms, adresses, numéros de téléphone de l'inspecteur du travail, du médecin du travail et du service d'urgences,
2. L'avis sur la convention collective et les accords collectifs applicables,
3. Les horaires de travail,
4. Le texte du règlement intérieur (être au moins 20 salariés),
5. Les textes concernant l'égalité professionnelle,
6. Les consignes d'incendie (à partir de 50 salariés),
7. Les informations relatives aux congés payés.

## Les déclarations sociales à effectuer

L'association doit affilier chaque salarié embauché auprès des organismes suivants :

### ASSEDIC

L'affiliation est obligatoire pour tous les salariés de moins de 65 ans, à l'exception des fonctionnaires en activité. Le bordereau d'affiliation doit être adressé à l'ASSEDIC dans les deux mois suivant la date d'embauche.

## Retraite complémentaire

L'association doit affilier son personnel à une caisse de retraite de l'ARRCO pour les salariés non cadres et de l'AGIRC pour les cadres et assimilés.

## Le bulletin de paye

Depuis 1989, il est obligatoire de faire figurer sur le bulletin de paye des salariés la nature et le montant des cotisations patronales de Sécurité sociale, ainsi que l'intitulé de la convention collective applicable.

La contribution sociale généralisée, d'un taux de 7,5 % depuis le 01.01.98, doit également figurer sur le bulletin de paye, de même que la contribution de 0,5 % au remboursement de la dette sociale.

En revanche, la nouvelle taxe de 8% sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire n'est pas au nombre des mentions obligatoires du bulletin de paye.

# Vos obligations fiscales

## Taxe sur les salaires

### Comment la déclarer ?

Les associations doivent déclarer avant le 1er février de chaque année, à l'aide de l'imprimé DADS 1 (disponible à leur Centre des impôts), les traitements, salaires et avantages en nature qu'elles versent à leurs salariés. Elles utilisent cette déclaration pour effectuer la régularisation de la taxe versée l'année précédente.

### Les taux d'imposition (voir pour actualiser les chiffres)

Les rémunérations versées en 2005 sont soumises à la taxe sur les salaires dont les taux sont les suivants :

- 4,25 % pour la totalité du salaire
- 4,25 % pour la fraction comprise entre 7 345 et 14 669€
- 9,35 % pour la fraction excédant 14 669€.

## Le versement

- La taxe est versée spontanément dans les 15 premiers jours du mois suivant celui du paiement des salaires.
- Elle est versée dans les 15 premiers jours du trimestre qui suit, si son montant mensuel n'excède pas 4 000 €.
- Elle est versée dans les 15 premiers jours de l'année suivant celle du paiement des salaires, si son montant est inférieur à 1 000 €

Ces montants s'apprécient après application de l'abattement prévu ci-après.

La taxe sur les salaires n'est pas due quand son montant annuel n'excède pas 840 €. Le versement de régularisation de la taxe sur les salaires versée l'année précédente doit intervenir le 15 janvier au plus tard (imprimé n° 2052).

## Les exonérations et les abattements

L'association peut échapper partiellement à cette taxe si elle est partiellement assujettie à la TVA.

Elle peut en être totalement exonérée si elle est soumise à la TVA à concurrence de 90 % au moins de son chiffre d'affaires.

Les organismes sans but lucratif bénéficient d'un abattement de 5 724 € pour la taxe due au titre des salaires versés en 2005.

## La déclaration des rétributions versées à des tiers

### Comment l'effectuer ?

La déclaration s'effectue chaque année avant le 30 avril, sur l'imprimé DAS 2 si l'association n'emploie aucun salariés (sinon DAS 1).

Elle doit faire ressortir :

1. les rémunérations diverses,
2. les indemnités et remboursements de frais non accompagnés du versement d'une rémunération,
3. la valeur des avantages en nature.

### ATTENTION !

Les associations sans but lucratif doivent déclarer les sommes (honoraires, commissions...) versées à des tiers ne faisant pas partie de leur personnel salarié, quel que soit leur montant.

Elles sont dispensées de déclarer les remboursements de frais servis à leurs collaborateurs bénévoles, à la condition que ces dépenses soient justifiées.

# La taxe d'apprentissage

## Pour quelles associations ?

Elle n'est due que par les associations ayant une activité lucrative, passibles de l'impôt sur les sociétés de droit commun et à raison des seules rémunérations versées aux salariés dont l'activité se rattache aux opérations relevant de cet impôt.

S'y ajoute une contribution additionnelle de 0,12 % pour les rémunérations versées en 2005 et 0,18 % pour celles qui seront versées à partir du 1er janvier 2006. (actualiser les chiffres)

## A quel taux ?

Son taux est actuellement de 0,50 % pour tous les départements, à l'exception de l'Alsace-Moselle où il s'établit à 0,2 %. (à actualiser)

## Comment la calculer ?

La taxe d'apprentissage est calculée sur une base identique à celle des cotisations de Sécurité sociale.

## Comment la verser ?

Une fraction de la taxe d'apprentissage peut être versée sous forme de subventions à des écoles avant le 1er mars de l'année suivant celle du paiement des salaires. Toutefois, préalablement au versement de subventions à des écoles, un versement de 10% du "quota" obligatoirement consacré aux dépenses d'apprentissage est directement effectué au profit du Trésor (25 % en Alsace-Moselle).

Le concours financier obligatoire direct ou par l'intermédiaire d'un CFA est également préalable au versement des subventions.

Le quota ci-dessus est fixé à 40 % de la taxe.

La déclaration de taxe d'apprentissage doit se faire sur l'imprimé 2482 pour le 31 mai de l'année suivant celle du paiement des salaires.