

QUELQUES RAPPELS POUR LA RENTRÉE

STATUTS DE TRAVAILLEUR INDEPENDANT (AUTOENTREPRENEUR)

Il est à noter que le statut d'autoentrepreneur n'est pas toujours compatible avec le statut d'association et n'est pas forcément le statut le mieux adapté. Il y a certaines conditions à respecter pour faire appel à ce type de travailleur indépendant. En effet, il faut être vigilant par rapport à certains critères :

- Il ne doit pas exister **de lien de subordination** entre le travailleur et l'association c'est-à-dire qu'il ne doit subsister qu'un lien commercial entre l'autoentrepreneur et l'association - une relation "client/professionnel" - afin de ne pas risquer une éventuelle requalification de la relation en "employeur/salarié" avec les conséquences sociales induites (application du code du travail, paiement de cotisations sociales par l'association...).
- Le travailleur indépendant travaille pour son propre compte et engage lui-même les frais pour l'accomplissement de sa tâche (locaux, matériel, publicité), il gère ses activités librement, il est autonome dans son organisation de travail, fixe le montant de ses honoraires et travaille en général pour plusieurs clients.

A noter : Le travailleur indépendant doit être **réellement** indépendant, il doit avoir un réel savoir-faire dans un domaine spécifique et déterminé.

LES DIFFERENTES FORMES DE CONTRAT

La particularité des emplois *animateurs sportifs et socio-culturels* dans les associations réside dans l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, la plupart du temps en accord avec les calendriers scolaires. Pour cette raison, le régime du contrat de travail à temps partiel n'est pas toujours compatible. En règle générale, les salariés sont recrutés en contrat de travail intermittent, à durée indéterminée (CDII).

A noter : les spécificités sont différentes en fonction de la Convention Collective Nationale qui est appliquée en l'occurrence SPORT (CCNS) ou ANIMATION (CCNA).

Ci-dessous une synthèse simplifiée des différents types de contrat applicables et leurs particularités

Convention	Types de contrat	Nombre de semaines	Nombre d'heures	Particularités
Code du travail CCNS CCNA	CDI temps complet	. 52 semaines/an dont 5 semaines de congés payés	. 1820h/an . 151.67h/mois	Toutes les semaines sont travaillées
CCNSport	CDI Intermittent	. Jusqu'à 36 semaines d'activité . 37ème à 42ème semaines majorées . 5 semaines de congés payés	. Le temps de travail du salarié ne peut pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures hebdomadaires . Durée annuelle 1470h maximum	Alternance de périodes travaillées et non travaillées Ex : calendrier scolaire
CCNAnimation	CDI Intermittent <i>Grille Générale - Article 1-5</i>	. Jusqu'à 45 semaines d'activité . prévoir minimum 2 semaines d'inactivité . 5 semaines de congés payés	. Moyenne de 35 heures hebdomadaires, au-delà majoration au régime des heures supplémentaires . Dépassement dans la limite d'1/3 de la durée annuelle, pas de majoration	. Alternance de périodes travaillées et non travaillées . Uniquement pour l'accueil post et périscolaire . Salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 . Prime d'intermittence
CCNSport	CDI Temps partiel	. 52 semaines/an dont 5 semaines de congés payés	Nb jours/semaine = durée minimum hebdomadaire : 1 jour = 2h 2 jours = 3h 3 jours = 5h 4 jours = 8h 5 jours = 10h 6 jours = 24h	. Toutes les semaines sont travaillées . Majoration 10% des heures complémentaires (HC) dès la 1ère heure

CCNAnimation	<p>CDI Article 1-4</p> <p><i>Grille Spécifique - Animateur Tech/Professeur</i></p> <p>Temps plein ou temps partiel</p>	<p>. 36 semaines/an</p> <p>. Activité permanente sur le calendrier scolaire</p> <p>. Prévoir 5 semaines de congés payés</p>	<p>. Temps plein :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Animateur = 26h face/face + 9 h préparation / ✓ Professeur = 24h + 11h <p>. Temps partiel : proratiser les heures</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Durée minimale hebdomadaire fixée à 2h face/face ✓ Majoration 25% des HC dès la 1ère heure - Limité à 1/3 de la durée contractuelle 	<p>. Distinction entre professeur et animateur/technicien</p> <p>. Horaire hebdomadaire régulier</p> <p>. Activité autour d'ateliers, cours individuels ou collectifs</p>
	<p>CDI Temps partiel</p> <p><i>Grille Générale - Article 1-5</i></p>	<p>. 52 semaines/an dont 5 semaines de congés payés</p>	<p>. Durée minimale hebdomadaire en fonction du nombre d'Equivalent Temps Plein de l'établissement</p> <p>. Majoration 25% des HC dès la 1ère heure - Limité à 1/3 de la durée contractuelle</p>	<p>. Toutes les semaines sont travaillées</p>
<p>Code du travail CCNSport CCNAnimation</p>	<p>CDD</p> <p>Limité par le Code du Travail</p> <p><i>Ne peut avoir pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise</i></p>	<p>. 52 semaines/an dont 5 semaines de congés payés</p>	<p>. Temps Plein : 35h hebdomadaires</p> <p>. Temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Code du travail : minimum 24h hebdomadaires ✓ Animation & Sport : se référer aux dispositions de la convention collective pour les temps partiels 	<p>. Toutes les semaines sont travaillées</p> <p>. Conclu pour une tâche précise et temporaire. Dans un des cas limités suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> . accroissement temporaire d'activité, . remplacement d'un salarié, . saisonnier <p>ou encore CDD d'usage (et contrats aidés)</p> <p><u>NB</u> : Le CDD Intermittent n'existe pas !</p>

Mise en place de la Complémentaire Santé OBLIGATOIRE au 1er janvier 2016

Etape 1 : Choix de l'organisme assureur

Etape 2 : Choix de la couverture mise en place :

- En général, l'employeur met en place le régime de base, les salariés choisissent des options à titre facultatif

Etape 3 : Conclusion du contrat d'assurance :

- Si l'association est adhérente au COSMOS ou au CNEA :
 - Bulletin d'adhésion à remplir par l'association
- Si l'association n'est pas adhérente au Cosmos ou au CNEA :
 - Bulletin d'adhésion à remplir par l'association
 - Mise en place de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) qui est, avec les conventions ou accords collectifs et le référendum, une des procédures qui permettent à l'employeur de mettre en place une complémentaire santé dans l'entreprise.

Etape 4 : Information formelle des salariés de la structure :

- Faire un courrier d'information aux salariés détaillant le choix de l'organisme et de la couverture mise en place

Etape 5 : Réception des retours effectués par les salariés

- Pour les cas de dispense, c'est au salarié d'en faire la demande et de justifier sa situation auprès de l'employeur

Etape 6 : Transmission à l'organisme assureur choisi de la liste des salariés à affilier

- Bulletin d'affiliation à remplir par le salarié
- A noter : les options en supplément du choix de la couverture mise en place par l'association sont à la charge du salarié.

Etape 7 : Transmission au salarié de la notice d'information (plaquette commerciale de l'organisme)

- ❖ Pour le salarié multi employeurs, c'est au salarié de faire son choix : il devra alors fournir une demande de dispense et un document attestant de sa couverture obligatoire auprès de l'employeur choisi.
- ❖ A défaut d'affiliation ou d'information de vos salariés, vous risquez la prise en charge en totalité des frais de santé pour l'ensemble de vos salariés.

LA SOUSCRIPTION D'UN CONTRAT EST OBLIGATOIRE, MEME SI VOTRE (VOS) SALARIE(S) RENTRE(NT) DANS UN CAS DE DISPENSE, CELA NE VOUS EXONERE PAS DE L'ADHESION A UN ORGANISME ASSUREUR. VOUS PAIEREZ UNIQUEMENT LES COTISATIONS DES SALARIES AFFILIES.

DISPENSE(S) D’AFFILIATION AU PROFIT DES SALARIES : *Le régime de « frais de santé » présente un caractère facultatif pour les salariés relevant de l’un des cas suivants, sous réserve d’en faire la demande par écrit.*

<p>Dispenses d’affiliation visant les salariés (salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou contrat de mission) quelle que soit leur date d'embauche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d’une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ; • Salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure à douze mois, même s’ils ne bénéficient pas d’une couverture individuelle souscrite par ailleurs ; • CCNA : pas de modalité de durée à condition d’être déjà couvert par une complémentaire santé • Salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute.
<p>Dispenses d’affiliation visant les salariés quelle que soit leur date d’embauche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés bénéficiant déjà d’une couverture individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l’embauche si elle est postérieure ; cette dispense n’est accordée que pour la seule période restant à courir entre la date d’entrée en vigueur du régime obligatoire ou la date de l’embauche et la date d’échéance du contrat individuel. • Salariés bénéficiant de « l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé » (ACS) visée à l’article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale ; cette dispense n’est accordée que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide. • Salariés bénéficiant d’une couverture complémentaire en application de l’article L.861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C) ; cette dispense n’est accordée que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. • Salariés bénéficiant, quelle que soit leur date d’embauche, pour les mêmes risques, y compris en tant qu’ayant droit, des prestations servies par ailleurs¹.

Les dispenses demeurent valables tant que la situation le justifie. Par conséquent, les salariés ou le cas échéant les ayants droit concernés devront justifier chaque année de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs.

Chaque demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l’employeur des conséquences de son choix.

L’association doit conserver les demandes de dispense d’adhésion et l’intégralité des justificatifs qu’elle devra être en mesure de produire en cas de contrôle URSSAF.

i - Salariés bénéficiant, quelle que soit leur date d'embauche, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, des prestations servies par ailleurs :

- ❖ *Dans le cadre d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire selon les conditions mentionnées au 6ème alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant-droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants-droit à titre obligatoire) ;*
- ❖ *Pour un couple travaillant dans la même entreprise (Si la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément /Si la couverture de l'ayant droit est obligatoire, l'un des deux membres du couple est affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit) ;*
- ❖ *Par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la Sécurité sociale ;*
- ❖ *Par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;*
- ❖ *Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;*
- ❖ *Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;*
- ❖ *Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle dits « Madelin » ;*
- ❖ *Dans le cadre du régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;*
- ❖ *Dans le cadre de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).*