

RÉGION SUD
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

la ligue de
l'enseignement

un avenir par l'éducation populaire

Kit 1^{er} Emploi.

The title 'Kit 1er Emploi.' is rendered in a large, white, sans-serif font. The number '1' is significantly larger than the other characters and has a small 'er' superscripted to its top right. A stylized orange and white rocket ship is positioned behind the '1'. The text is surrounded by various space-themed icons: orange and teal stars, orange and teal circles, and an orange planet with a white ring. The entire graphic is set against a solid teal background.

s'associer est une force

La Ligue de l'enseignement est une tête de réseau incontournable concernant l'accompagnement des associations du territoire. Nous sommes sollicités par les structures pour les aider à la création d'associations, à leur structuration, au développement de leurs projets, à l'accompagnement de leur premier emploi salarié et à tout ce qui touche la vie de l'association. Dans ce cadre, la Ligue de l'enseignement PACA a mutualisé ses forces dans la conception de ce guide à destination des associations primo-employeuses.

Ce guide sert de primo-information, il a vocation à poser des questions afin de comprendre la complexité de la fonction employeur. Chaque structure, chaque situation est différente, il n'y a pas une seule réponse qui conviendrait à toutes. Nous souhaitons proposer un document synthétique et lisible avec un panel assez large de thématiques abordées sur l'obligation employeur.



Partie I

J'ai un projet d'emploi

SE POSER LES
BONNES QUESTIONS



Avec cette série de questions fermées, l'objectif est de cerner l'ensemble des thématiques que vous aurez à aborder en tant qu'employeur. Une première étape à franchir avant de passer à la partie 2 de ce guide !



Cette création d'emploi vient-elle servir le projet associatif (et/ou son développement) de la structure et répondre à ses besoins ?



Réfléchir au projet



Est-ce que vous avez défini au moins 3 missions principales à confier à la personne salariée ?



Il faut démarrer par là.



Ces missions sont-elles différentes de celles confiées aux bénévoles de l'association ?



Il faut peaufiner cette question. *



Est-ce que j'ai la trésorerie suffisante pour employer ?



Y réfléchir via des demandes de subventions, marchés publics ou autres...



Est-ce que ma trésorerie couvre 3 mois de salaires ?



Il faut peaufiner cette question.



Avez-vous défini qui va être le référent de la personne salariée ?



En tant qu'employeur, de nouvelles responsabilités vous incombent au sein de la gouvernance.



Avez-vous les conditions nécessaires pour accueillir le salarié : locaux ? Matériel ?



Il faut peaufiner cette question.



Est-ce que je sais qui va gérer les démarches administratives liés à l'emploi ?

Je peux aller sur le site de Pôle emploi pour estimer le coût de l'emploi salarié.
entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/

Attention pour combien de temps ? La trésorerie va s'épuiser, penser à chercher des financements.

Diverses solutions existent notamment l'externalisation de cette mission.

J'ai réfléchi à toutes ces questions et je peux passer à la partie suivante !



Passer à la Partie 2
Je crée un emploi associatif



À savoir : Rien n'interdit à une personne salariée d'une association d'être également bénévole de cette même association en dehors de son temps de travail. À conditions :

1. De bien délimiter, notamment dans le contrat de travail, ce qui relève du salariat et du bénévolat pour cette personne.
2. De régulièrement s'assurer que la distinction des activités demeure bien réelle.



Ce cumul peut toutefois présenter un risque pour l'association : payer les salaires et les cotisations sociales correspondantes + sanctions pénales pour délit de travail dissimulé.

Je crée un emploi associatif

◆ RÉALISER
LES DÉMARCHES ◆◆



Félicitations, vous avez franchi la première étape! La seconde partie de ce guide vous permet de découvrir les démarches un peu plus concrètes liées à la création de ce premier emploi. Sous forme de thématiques, des outils et des pistes de réflexion vous sont proposés.

Les informations contenues dans ce guide ne sont pas exhaustives; elles restent de la primo-information pour accompagner les associations qui souhaitent être employeuses.



QUELLES SONT LES PRINCIPALES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ?

◆ Je demande un numéro SIRET

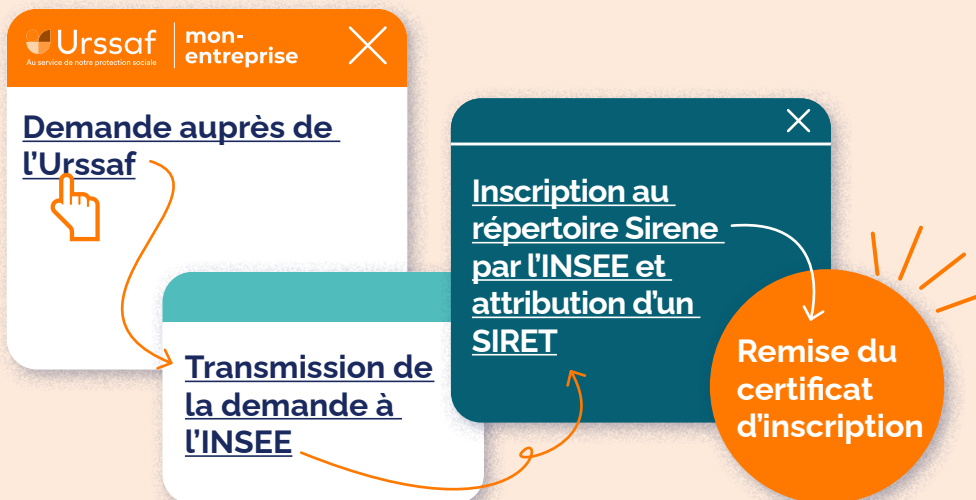
Pour embaucher une ou plusieurs personnes, je dois faire une demande de SIRET auprès du Centre de formalités des entreprises (CFE) de l'Urssaf.

Je me rends sur ce site : www.cfe.urssaf.fr

Dans le menu à gauche, je clique sur « association employeur », puis « création ».

En plus du formulaire de demande à compléter, il faudra joindre une copie de la dernière déclaration remise par la préfecture ou une copie du dernier extrait paru au JOAFE.

Les étapes de la démarche sont les suivantes ∨



◆ Je recherche la convention collective dont mon association dépend

Comme toute entreprise, une association est tenue de respecter le **Code du Travail**. Dans certains secteurs d'activité, une convention collective spécifique peut s'appliquer. La convention collective est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés. Elle complète le droit du travail par des mesures propres à son champ d'application.

La convention collective est déterminée par l'activité principale de l'association. Pour connaître celle dont dépend son association, il faut prendre contact avec la DREETS de sa région ou bien se référer à la table de correspondance IDCC (identifiant de convention collective)/code APE (déterminé au moment de la création de l'association).

La démarche d'obtention d'un numéro SIRET en vue d'embaucher, n'est pas la même que celle en vue de demander des subventions publiques. Si vous avez déjà un numéro SIRET, il faut le communiquer à l'URSSAF et leur indiquer que vous allez embaucher du personnel.



ou [Cliquez ici](#) 

Si aucune convention collective ne correspond aux champs d'action de mon association, c'est le droit du travail qui s'appliquera.

◆ J'organise la visite médicale d'embauche

C'est également à vous de vous identifier auprès de la Médecine du travail pour que la personne embauchée prenne rendez-vous pour la **visite médicale d'information et de prévention**. Elle est obligatoire sauf si la personne peut fournir un certificat d'aptitude de la Médecine du travail datant de moins de 12 mois sur un poste identique.

La personne salariée bénéficie ensuite d'une visite d'information et de prévention organisée tous les 5 ans (sauf si elle est en surveillance renforcée).

Coût annuel → environ de 110 euros par personne selon l'organisme choisi. C'est une cotisation annuelle est à régler à l'organisme pendant toute la durée de l'emploi.

Ex. → J'ai 2 salariés, je paye 110 X 2 tous les ans pendant le temps de leur contrat.

Pour + d'informations ↘

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211

Liste des organismes de Médecine du travail ↘

www.due.urssaf.fr/declarant/jasperServlet

◆ J'adhère à un organisme de formation professionnelle

En tant qu'employeur, l'association est tenue de concourir au développement de la formation professionnelle continue des personnes qu'elle a embauchées. Ces actions de formations sont financées par le versement de cotisations auprès d'OPCO (opérateurs de compétences), calculées en fonction du salaire brut et de l'application ou non d'une convention collective. Les OPCO sont au nombre de 11 et regroupent des branches professionnelles selon des enjeux communs.

Je contacte l'OPCO duquel je dépends pour adhérer et commencer à cotiser.

Dans le secteur associatif, les plus courants sont l'AFDAS (culture, médias, sport), Uniformation (cohésion sociale), l'OPCO Santé.

La liste complète se trouve ici ↘
travail-emploi.gouv.fr

L'OPCO permet la formation continue des personnes salariées, mais également l'accompagnement de la structure, via différents dispositifs. Ne pas hésiter à se rapprocher d'eux pour connaître leurs modalités d'accompagnement, au bout d'un ou deux ans de cotisation.



◆ Je recherche une mutuelle

Comme toute entreprise, une association employeuse est dans l'obligation de proposer une couverture santé minimale (mutuelle) à ses salariés, y compris ses apprentis. Ce choix doit se faire en fonction des obligations conventionnelles si l'association applique une convention collective. Sinon, le choix est à la libre appréciation de l'association.

Dans tous les cas, les obligations sont les suivantes →

- * L'employeur doit participer au moins à 50% de la cotisation
- * Le contrat doit offrir un socle de garanties minimales
- * Une dispense d'adhésion est possible dans certains cas, par exemple si la personne est déjà couverte, si elle est en CDD de moins de 3 mois ou à temps très partiel, etc.

◆ Je m'acquitte des obligations réglementaires

Selon le nombre d'emplois dans mon association, je dois remplir un certain nombre d'obligations réglementaires. Les premières sont →

- * La tenue d'un registre du personnel,
- * L'écriture d'un document unique d'évaluation des risques (DUER).
- * La mise en place d'un espace de restauration pour les personnes salariées



NOTA BENE



À savoir

Il est interdit de laisser les personnes salariées prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

- * Cet endroit n'est pas obligatoirement équipé d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons, ni d'une installation permettant de réchauffer les plats. L'installation d'un robinet d'eau potable fraîche ou chaude n'est pas obligatoire. L'employeur n'est pas obligé d'y disposer chaises et tables en nombre suffisants.

La liste des obligations s'allonge avec le nombre de personnes salariées. Pensez à vérifier les obligations supplémentaires en cas d'embauches importantes.



COMMENT FINANCER L'EMPLOI ?

✦ **J'estime le coût total de l'emploi**

Le texte de la convention collective à laquelle vous êtes rattachés contient les grilles salariales que vous devez appliquer. Vous pouvez trouver votre convention collective sur le site suivant → www.legifrance.gouv.fr

Bien choisir l'article le plus récent concernant les minima conventionnels car les textes évoluent régulièrement !



Ce simulateur vous permet ensuite d'estimer la masse salariale à partir des salaires de référence indiqués dans la convention collective et donc d'établir votre budget → [Convertisseur Urssaf](#)

Vous pouvez aussi adhérer à un syndicat employeur de votre branche pour connaître les grilles salariales.

Le coût d'un emploi ne couvre pas uniquement la masse salariale. Il faut prendre en compte et chiffrer également : la mutuelle, les éventuels avantages que vous proposerez, les autres coûts indirects liés à l'embauche (téléphone, équipements, formations, etc.).



◆ Je me renseigne sur les aides existantes

Les aides pour faciliter l'embauche sont nombreuses mais elles varient régulièrement en fonction du contexte politique et économique.

Voici les principales →

- * Les aides à l'embauche : contrats aidés (en fonction du profil de la personne recrutée, contacter Pôle Emploi), aides à l'apprentissage et contrats de professionnalisation
- * Les subventions spécifiques : FONJEP (jeunesse et éducation populaire), FONPEPS (spectacle vivant), CAF – EVS (espace de vie sociale), ANS (sport), etc.

Bénéficiaire d'aides à l'emploi ou de subventions spécifiques peut vous soulager et être un bon tremplin pour débiter comme association employeuse.

Cette réflexion doit se faire en lien avec le modèle économique et le projet de l'association. Pour cela, un accompagnement via le DLA de votre département peut être un outil d'appui :

Contactez le DLA de votre territoire → info-dla.fr



Toutefois, ces aides n'ont pas une durée illimitée et il est nécessaire de **penser la pérennisation de l'emploi dès l'embauche**, et non au moment de l'arrêt de l'aide.



COMMENT LE GÉRER ?

Embaucher une ou plusieurs personnes implique un certain nombre de démarches relatives à la gestion de l'emploi (déclarations, paie, etc), en amont et tout au long de la durée d'emploi. Il est donc nécessaire de décider si l'on souhaite gérer cet emploi en interne (CEA, comptable interne), ou recourir à un service extérieur.

◆ **Impact emploi**

Impact Emploi est un dispositif de gestion de l'emploi associatif par un « tiers de confiance » URSSAF qui réalise, pour le compte de l'association employeuse, les démarches liées à l'embauche, les bulletins de salaire et l'ensemble des déclarations sociales et fiscales.

Les associations relevant du régime général (sportive, artistique, animation, familles rurales...) peuvent bénéficier de ce service, en signant une convention avec le tiers de confiance. C'est un service clé en main et payant.

Les avantages ↘

- ✱ Prise en charge des formalités employeur : fiches de paie, attestations de fin de contrat, soldes de tout compte
- ✱ Gestion du lien avec les organismes sociaux et fiscaux : URSSAF, mutuelles, Fisc, retraites complémentaires
- ✱ Sécurisation de la fonction employeur pour les bénévoles dirigeants
- ✱ Les fédérations de la Ligue de l'Enseignement sont labellisées tiers de confiance Urssaf : renseignez-vous auprès de votre fédération locale pour bénéficier de ce service !

◆ Chèque Emploi Associatif

Le CEA permet aux associations de gérer gratuitement les formalités liées à l'embauche et à la gestion des personnes en CDD ou CDI et relevant du régime général. La structure doit utiliser exclusivement ce dispositif pour l'ensemble de ses salariés. Pour adhérer au dispositif et gérer vos emplois, connectez-vous sur le [site](#) du CEA de l'Urssaf.

◆ Recourir à un cabinet comptable

Votre cabinet comptable peut également s'occuper de la gestion sociale des personnes salariées, moyennant un coût. Choisissez bien votre prestataire : il est nécessaire qu'il connaisse les spécificités de la gestion associative et que vous puissiez échanger facilement et régulièrement avec lui.

◆ Le GUSO Guichet unique du spectacle occasionnel

Une association qui n'a pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles doit passer par le GUSO si elle souhaite employer des techniciens ou artistes du spectacle en CDD. C'est un service de simplification administrative, gratuit, géré par Pôle Emploi et proposé par les organismes de protection sociale du domaine du spectacle.



Attention



Au-delà de 6 représentations par an, vous pouvez toujours passer par le GUSO, mais vous devrez en plus demander la licence d'entrepreneur du spectacle.

◆ Choisir la mutualisation

Si votre besoin ne couvre pas un temps complet, vous pouvez également choisir d'adhérer à un groupement d'employeurs sur votre territoire, afin de mutualiser l'emploi (et donc également sa gestion) avec d'autres employeurs. Renseignez-vous sur les GE existants près de chez vous et leurs modalités d'accès.



COMMENT RECRUTER ?

◆ Les différents contrats

Dans le secteur privé, dont les associations font partie, il existe deux grands types de contrats de travail ↘

Un contrat de principe :

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Un contrat d'exception :

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, uniquement dans les cas suivants : remplacement d'une personne salariée absente, accroissement temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier, CDD d'usage : emploi pour lesquels il est d'usage de recourir au CDD (voir convention collective de référence), ou encore, dans le cadre de la politique de l'emploi menée par l'Etat (emplois aidés).

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux contrats permettant d'embaucher des personnes en voie de qualification professionnelle. Selon le contexte politique et social, des aides de l'État peuvent aider les employeurs à financer une partie de ces postes. Attention il faut un tuteur dans ces types de contrat qui assure un accompagnement et une formation de l'apprenti. il peut être bénévole mais il doit être présent.

Note

◆ Le contrat de travail écrit, un élément essentiel

Tout contrat de travail doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. C'est le cas, notamment, des CDD à temps plein ou à temps partiel, du CDI à temps partiel, du contrat de travail temporaire, du contrat d'apprentissage.

Les clauses obligatoires sont notamment : la rémunération, la qualification de la personne embauchée et sa mission, la durée du travail, le lieu de travail...

Seul le CDI à temps plein ne nécessite pas obligatoirement la rédaction d'un contrat, mais celui-ci reste quand même conseillé.



REEMPLIR SA MISSION D'EMPLOYEUR AU QUOTIDIEN

Ça y est vous avez embauché ?



Non

Oui



Un certain nombre de démarches a donc été effectué, mais le fait de devenir association employeuse va profondément changer le mode de fonctionnement de votre structure qui va petit à petit se professionnaliser.

En tant qu'employeur, l'association a des responsabilités et une mission essentielle de suivi des personnes salariées à remplir : points réguliers de suivis, entretien annuel, entretiens professionnels, suivi des congés payés, arrêts maladie, plan de formation, etc.

Par ailleurs, avant de recourir à des emplois salariés, une association a souvent recours à d'autres types de contrats ou formes d'engagement. C'est ce que des chercheurs ont appelé « le halo du travail ». Ainsi, il est nécessaire de connaître, prendre conscience et formaliser les différentes obligations afférentes aux différents statuts, et ce même si la personne reste la même (passage d'un stage à un emploi, de bénévole à service civique à salarié, etc.).



CONTACTS

ADELHA - Ligue de l'enseignement

2 avenue Lesdiguières, 05 000 GAP

☎ 06 14 49 29 88

✉ crva@laligue05.org

🌐 www.laligue05.org

La Ligue de l'enseignement - Fédération Alpes-de-Haute-Provence

9, chemin des Alpillles - BP 9049 04991 DIGNE LES BAINS CEDEX

☎ 07 49 68 10 03

✉ cribo4@laligue-alpesdusud.org

🌐 www.laligue04.org

La Ligue de l'enseignement - Fédération des Bouches-Du-Rhône

192 rue Horace Bertin, 13005 MARSEILLE

☎ 06 43 06 91 58

✉ vieasso@laligue13.fr

🌐 www.constellasso.fr | www.laligue13.fr

La Ligue de l'enseignement - FOL du Var

68 avenue Victor Agostini, 83000 TOULON

☎ 04 94 24 72 96

✉ crdva@laligue83.org | cdiot@laligue83.org

🌐 www.fol83laligue.org

La Ligue de l'enseignement - Fédération du Vaucluse

5 Rue Adrien Marcel, 84000 AVIGNON

☎ 06 13 02 67 07 – 04 90 13 38 04

✉ apac.aff@laligue84.org

🌐 www.laligue84.org

DISPOSITIFS & STRUCTURES RESSOURCES

- * Fédérations de la Ligue de l'Enseignement → laliguepaca.org
- * Dispositif DLA → info-dla.fr

SITOGRAPHIE

- * cap-asso.org
Cap Asso - *Franchir le cap et embaucher son premier salarié : outil d'auto-positionnement*
- * Guide des Bonnes Questions à se poser.pdf
Cap Asso - *fondation.credit-cooperatif.coop*
- * www.eva-formationbenevoles.fr/course/view.php?id=23 *Cours Etre employeur associatif*
- * www.associations.gouv.fr/le-groupement-d-employeurs.html *Les groupements d'employeurs*

Soutenu dans son déploiement en partenariat régional et départemental avec :



FRANCE ACTIVE
Les entrepreneurs engagés



Ce kit est élaboré par les
Fédérations de la Ligue de l'Enseignement PACA



↘ laliguepaca.org



Graphisme et mise en page par la Ligue de l'enseignement
Fédération des Bouches-du-Rhône
192 rue Horace Bertin, 13005 Marseille