

DLA COLLECTIF – SAINT CLAUDE 39 – L'ASSOCIATION EMPLOYEUSE

1^{er} trimestre 2014

RAPPEL SYNTHETIQUE DE L'INTERVENTION

Avec le soutien :

- du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé**
- de la Caisse des Dépôts et Consignations**
- du Fonds Social Européen**
- du Conseil Régional de Franche Comté**
- du Conseil Général du Jura**

**Attention : Ce document ne prétend pas reprendre l'intégralité des sujets abordés au cours des trois jours d'intervention.
Il s'arrête sur les éléments qui concernent plus particulièrement les associations participantes à ce DLA et les éléments essentiels de l'actualité.**

Pour tous compléments, voir [travail-emploi.gouv.fr/fiches pratiques du droit du travail](http://travail-emploi.gouv.fr/fiches_pratiques_du_droit_du_travail)

POURQUOI CREER UN EMPLOI

- diversifier ou augmenter le volume d'activités proposées
- alléger la charge de travail qui pèse sur les bénévoles
- optimiser l'organisation administrative et/ou d'encadrement
- garantir la réelle mise en œuvre du projet de développement de l'association
- développer l'accueil permanent des adhérents ou du public
- répondre à la complexité grandissante de la gestion associative
- répondre à des contraintes réglementaires qui nécessitent l'emploi d'un personnel qualifié et diplômé

TEMPS DE TRAVAIL – Volume horaire, temps productifs et non productifs

Le volume horaire estimé permet de mesurer sur quel temps de travail il serait nécessaire d'embaucher.

Une année comporte 52 semaines dont on déduit 5 semaines de congés payés et 2 semaines pour les jours fériés et ponts éventuels, soit 45 semaines de travail réel par an.

On peut donc estimer qu'un salarié à temps plein effectue environ 45 semaines x 35 heures = 1575 h de travail par an.

De ces heures de travail théoriques, il faut penser à déduire une part d'heures non productives liées à des temps de pause, de déconcentration, de réponses à sollicitations diverses....

Il est difficile d'estimer cette part de « non productivité » mais on peut raisonnablement l'évaluer à 10 % à minima.

Ce qui nous amène à un temps réellement productif de $1575 \text{ h} \times 90 \% = 1420 \text{ h}$ (chiffre arrondi).

DROIT DU TRAVAIL et hiérarchie des normes

Le **droit social** regroupe l'ensemble des règles régissant les relations individuelles et collectives de travail. On y retrouve le **droit du travail**, le droit de la **Sécurité sociale et de la mutualité** et le droit de **l'action sociale de l'État**.

La relation employeur/salarié est régie par le droit du travail, matérialisé par le **Code du Travail** (lois, règlements, décrets). Il est cependant lui-même soumis aux **directives Européennes** qui sont prépondérantes.

Peuvent intervenir également des **conventions collectives**, issues de négociations entre syndicats d'employeurs et de salariés. Les conventions collectives peuvent s'adresser à un espace géographique ou une branche professionnelle.

Lorsqu'elle est **nationale et étendue**, la convention collective prend force de loi, c'est-à-dire qu'elle est **obligatoirement applicable**.

Peuvent venir ensuite des accords d'entreprise et en dernier ressort **c'est le contrat de travail qui fixe à minima le contenu du travail à effectuer par le salarié, la rémunération accordée en contrepartie et les éléments temporels**.

C'est l'activité principale de l'organisme qui détermine s'il doit appliquer une convention collective. On peut se référer au code NAF ou code APE notifié par l'INSEE, qui n'a cependant qu'une valeur indicative. Seule **l'activité réelle** de l'association détermine son assujettissement à un texte conventionnel.

Le droit du travail (et éventuellement la convention collective) doit être obligatoirement respecté et appliqué par tout organisme privé qui emploie du personnel salarié. A ce titre, une association employeuse est soumise exactement aux mêmes règles qu'une entreprise du secteur marchand. Le terme « entreprise » usité dans les textes s'entend au sens large, association comprise.

Les membres du conseil d'administration, organe décisionnaire, portent collectivement la responsabilité juridique de l'association. L'employeur engage sa responsabilité civile, voire sa responsabilité pénale, en cas de non respect de ses obligations.

DIFFERENCES BENEVOLE / SALARIE / AUTO ENTREPRENEUR			
	Bénévole	Salarié	Auto-entrepreneur
Contrat	Pas de contrat	Contrat de travail	Contrat de mission / contrat d'entreprise
Lien	Liberté d'engagement	Lien de subordination à l'employeur	Lien fournisseur / client Liberté d'intervention Maîtrise de l'organisation des tâches
Obligations législatives	Respect des statuts, éventuellement du règlement intérieur	Respect du code du travail – obligation d'exécuter consciencieusement son travail, de respecter la discipline et les directives de l'employeur	Respect des termes du contrat ou du devis d'intervention – obligation de résultat mais liberté quant aux moyens mis en œuvre
Lien financier	Aucune rémunération – éventuellement remboursement des frais liés à l'engagement	Salaire versé mensuellement, fixé à minima par le droit du travail ou par une convention collective	Facturation sur base d'un tarif négocié
Couverture sociale	Assurance responsabilité civile – possibilité couverture risque accidents prise en charge par l'association	Cotisations déduites du salaire et versées par l'employeur – couverture chômage et incapacité temporaire pour maladie	Cotisations payées par l'auto-entrepreneur, calculées sur son chiffre d'affaires – pas de couverture chômage ni de couverture « arrêts maladie » pour les professions libérales (sauf règlement personnel d'une assurance)

Les contrats « aidés » ouverts au secteur associatif (MAJ mars 2014)

Attention : ces contrats ont pour vocation première de favoriser l'accès à l'emploi et l'insertion sociale des publics les plus éloignés du marché du travail. Ils nécessitent un certain engagement en termes d'encadrement et de suivi des personnes recrutées. L'opportunité de l'aide financière ne doit pas être le seul motif de recours au contrat aidé.

Type de contrat ou de dispositif	CUI contrat unique d'insertion		Emploi d'avenir Dispositif adossé au contrat CUI-CAE	Adulte relais
	CIE	CAE		
Principales caractéristiques	CDI ou CDD mini 6 mois / maxi 24 mois (maxi 60 mois pour les + de 50 ans en situation particulière) Temps plein ou temps partiel mini 20 h semaine		CDI ou CDD mini 12 mois / maxi 36 mois Temps plein (sauf dérogations exceptionnelles)	CDI ou CDD maxi 36 mois Temps plein ou Temps partiel mini ½ tps Pour des postes de médiation sociale et culturelle
Public visé	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles		16 / 25 ans sans diplôme ou diplômé maxi bac+3 rencontrant des difficultés sociales particulières ou – 30 ans handicapé	+ 30 ans résidant en territoire prioritaire
Obligations de l'employeur			Accompagnement professionnel Désignation d'un tuteur, actions de formation	
Aide financière (par l'Etat via l'ASP, sachant que le Conseil Général peut aussi intervenir) *	24 mois maxi (ou 60 mois) Différents taux d'aide fixés par les préfets de région Maxi 47 % du SMIC brut	24 mois maxi (ou 60 mois) Différents taux d'aide fixés par les préfets de région Maxi 95 % du SMIC brut + exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC	36 mois maxi 75 % du SMIC brut	3 ans maxi 17538,40 € par an (montant 2013)

* voir aussi les aides de l'AGEFIPH pour l'emploi de personnes handicapées, et certaines aides particulières de Pôle Emploi

Contrats spécifiques

Contrat	Dispositions générales (code du travail)	Conventions collectives
CDD d'usage	<p>Pour pouvoir établir un CDD d'usage, il faut remplir trois conditions essentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organisme (entreprise, association) doit appartenir aux secteurs d'<u>activité</u> définis par décret (art. D1241.1 du Code du Travail) ou par voie de convention collective. On retrouve par exemple les centres de loisirs et de vacances, le sport professionnel, les spectacles, l'enseignement... - il est d'usage constant pour l'<u>emploi</u> concerné de ne pas recourir à un CDI - en cas de recours à des contrats successifs, la succession de contrats doit être justifiée par des éléments concrets démontrant le <u>caractère par nature temporaire de l'emploi</u> 	<p><u>CC du sport</u> (article 4.7.2) : Le CDD d'usage appelé "contrat d'intervention" est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales</p> <p><u>CC de l'animation</u> : ne prévoit pas la possibilité de recourir au CDD d'usage</p>
CDII	<p>Permet pour un emploi permanent de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées, engendrées par la nature même de l'activité. Pour pouvoir établir un CDII il faut remplir deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'<u>activité</u> de l'organisme doit relever d'une convention collective étendue permettant le travail intermittent - l'<u>emploi</u> concerné fait partie de ceux pouvant être pourvus par ce type de contrat 	<p><u>CC du sport</u> (article 4.5.1) : tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux destinés aux services....</p> <p><u>CC de l'animation</u> (article 4.7.1) : - tous les salariés des entreprises dont l'activité unique est l'accueil post et périscolaire - les salariés exerçant notamment des activités d'encadrement éducatif ou d'animation... sous conditions (voir détails dans l'article cité)</p>

Contrats de droit commun

Le contrat à durée indéterminée s'impose quand l'emploi correspond à l'activité normale et permanente de l'association, que ce soit pour un temps complet ou un temps partiel.

Il est possible, mais pas obligatoire, de prévoir une période d'essai. Si elle est prévue, il faut absolument la mentionner dans le contrat. Pendant cette période, le salarié et l'employeur peuvent décider d'interrompre le contrat, sans avoir à se justifier. Quand la période d'essai est dépassée, le salarié est embauché définitivement. Cependant, le salarié peut démissionner et l'employeur peut le licencier.

Le contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas strictement encadrés par la loi. Les motifs les plus courants sont¹ :

- le remplacement d'un salarié absent (pour formation, pour maladie, pour maternité, etc.)
- le remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel (pour congé parental à temps partiel par exemple)
- l'accroissement temporaire de l'activité (une activité ponctuelle qui vient s'ajouter aux activités habituelles, ou une augmentation provisoire de l'activité permanente).

En règle générale, le CDD est conclu pour des dates précises de début et de fin. Il peut être renouvelé une seule fois. Il ne peut être supérieur à 18 mois, renouvellement compris. Il peut être conclu aussi sans terme précis, dans le cas du remplacement d'un salarié absent. On dit qu'il est à durée minimale.

Sauf cas de faute grave ou de force majeure (à justifier) **le CDD ne peut être rompu avant son échéance**. Le salarié peut réclamer à l'employeur qui arrête le contrat avant l'échéance prévue l'intégralité des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin du contrat. L'employeur peut réclamer la même chose au salarié, à titre de dommages et intérêts, sauf si le salarié arrête le CDD pour un autre emploi en CDI (à justifier aussi).

La durée de la période d'essai est réglementée par le code du travail et la convention collective. Le CDD est obligatoirement écrit et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour d'embauche. Sinon, il peut être requalifié en CDI.

1 Sont évoqués ici les CDD de droit commun, à l'exclusion des contrats aidés, contrats saisonniers, CDD d'usage, CDD senior, CDD à objet défini

SANTE AU TRAVAIL		SANTE AU PRIVE	
<p align="center"><u>Médecine du travail</u></p> <p>Adhésion de l'employeur à un service de santé au travail. Visite d'embauche obligatoire, puis visite de contrôle tous les deux ans. <u>Objectifs</u> : vérifier que le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, s'assurer qu'il est médicalement apte au poste auquel il est affecté, proposer éventuellement des adaptations du poste.</p>			
<p align="center"><u>Régime général de Sécurité Sociale</u></p> <p align="center">Financé par les cotisations des employeurs et des salariés (cotisations dites de sécurité sociale versées à l'URSSAF).</p>			
<p><u>Accidents du travail et du trajet, maladies professionnelles</u> (arrêts de travail et soins) Versement par la caisse d'assurance maladie d'indemnités journalières (60 % du salaire brut pendant les 28 premiers jours, puis 80 % à partir du 29^e jour) et prise en charge intégrale des soins</p>	<p><u>Maladie, maternité</u> (arrêts de travail) Versement par la caisse d'assurance maladie d'indemnités journalières (50 % du salaire brut pour maladie à compter du 4^e jour d'absence, 80 % pour maternité)</p>	<p><u>Frais de santé</u> (pharmacie, ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique, etc.) Remboursements partiels par la caisse d'assurance maladie</p>	
		<p align="center"><u>Régimes complémentaires</u></p> <p align="center">Financés par les cotisations des employeurs et des salariés</p>	
<p align="center"><u>Prévoyance</u></p> <p>Les garanties de prévoyance restent optionnelles, sauf dispositions des conventions collectives. Elles couvrent les arrêts maladie ou accident, en complément des indemnités journalières SS. Elles permettent à l'employeur de couvrir son obligation de maintien de salaire : sauf dispositions conventionnelles souvent bien plus favorables, 90 % du salaire brut pendant 30 jours à compter du 8^e jour d'absence, puis 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants.</p>		<p align="center"><u>Mutuelle</u></p> <p>La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14/06/13 prévoit l'obligation pour tous les employeurs d'assurer à leurs salariés une couverture collective minimale des frais de santé en finançant la moitié des cotisations. Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.</p>	

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
LOI 2014-288 du 5 mars 2014

- Création d'un compte personnel de formation (droits à la formation attachés dorénavant à la personne et non plus au contrat de travail) :

Ouvert à partir de 16 ans et fermé au départ en retraite, le CPF est appelé à se substituer au droit individuel de formation (DIF) **à compter du 1^{er} janvier 2015.**

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible (certifiante, qualifiante, liée « aux besoins de l'économie »²) ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, un abondement en heures complémentaires peut être apporté, selon la situation du titulaire, par l'employeur, le titulaire lui-même, les organismes paritaires, les services publics de l'emploi et de la formation...

Chaque titulaire aura connaissance de sa situation via un service dématérialisé gratuit. Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014 se cumulent au CPF, dans la limite de 150 h.

Pour les salariés, le compte est alimenté chaque année à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 h (proratisées pour les temps partiels).

Les formations financées dans le cadre du CPF sont soumises à autorisation de l'employeur quand elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail.

2 Selon les termes de l'article L.6323-6

Les frais pédagogiques et frais annexes sont pris en charge, selon les situations, par l'employeur ou l'OPCA.

- Entretien professionnel :

Lors de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans (ou après suspensions du contrat de travail de type maternité ou longue maladie par exemple) d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en terme de qualifications et d'emploi. **Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.** Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

- Contribution des employeurs :

Une contribution unique (au lieu de trois aujourd'hui) est instaurée pour l'ensemble des entreprises. Elle est versée à l'OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agré de la branche d'activité (déterminé par la convention collective, sachant que l'OPCA le plus souvent concerné dans le secteur associatif est Uniformation).

Pour les organismes de moins de 10 salariés, la contribution minimale reste fixée à 0,55 % de la masse salariale brute.

FICHE DE POSTE

Elle permet de définir précisément ce qu'on attend du salarié et de communiquer clairement en interne, afin que chacun sache quelle sera sa place dans le collectif associatif. Elle représente aussi une bonne base de réflexion pour déterminer les besoins en recrutement et pour rédiger le contrat de travail. Pour les salariés déjà en poste, elle peut être source de clarification et de valorisation.

Date : date à laquelle la fiche de poste est validée

Intitulé du poste : nom utilisé pour désigner le poste

Cadre d'identification : nom de la personne occupant le poste, ancienneté dans le poste

Situation du poste : localisation, place dans l'organigramme de la structure

Finalité du poste : définir le poste en une seule phrase, par un verbe, un domaine principal d'action, des modalités de réalisation (pourquoi ce poste a-t-il été créé?)

Contexte : caractéristiques du poste liées aux conditions de travail et aux principales relations à l'interne et à l'externe

Missions du poste : les grands domaines d'intervention

Activités du poste : les actes, les tâches concrètes à réaliser pour l'accomplissement des missions définies précédemment (à exprimer en verbes d'action)

Compétences requises : les compétences nécessaires pour une occupation optimale du poste : les connaissances théoriques (savoir), les compétences techniques ou méthodologiques (savoir-faire), les comportements attendus (savoir-être)