

JURIDIQUE

Le chèque emploi associatif, pensez-y !

Ce chèque particulier a été mis en place par l'URSSAF en 2004 afin de faciliter les démarches des associations sportives (clubs) en termes d'emploi et de paiement des cotisations sociales. Rappel, mode d'emploi, avantages...

Ces chèques sont regroupés en carnet, et fournis principalement par les établissements bancaires. Le chèque emploi associatif peut être utilisé par les associations à but non lucratif n'occupant pas plus de 9 équivalents temps plein, soit 14 463 heures dans l'année. Tous les types d'emplois sont concernés (CDD, CDI, CDI intermittent...), mais son utilisation requiert l'accord du salarié.

➔ Comment une association peut-elle utiliser ce système ?

L'utilisation du chèque emploi associatif (CEA) implique, pour les associations éligibles, plusieurs étapes incontournables :

- L'association doit d'abord adhérer au dispositif sur son site dédié : www.cea.urssaf.fr;

- Tout salarié concerné par le dispositif doit faire l'objet d'une déclaration de l'association via le volet "identification du salarié", qui vaut alors Déclaration Unique d'Embauche.

- Au moment de chaque paie, l'association remet à son salarié un chèque emploi associatif dont le montant correspond au salaire net, dans le respect des minimaux conventionnels. Parallèlement, dans les 8 jours ouvrés suivant le paiement du salaire, elle envoie au Centre Chèque Emploi Associatif (CCEA) un deuxième document, le "volet social", qui contient les principaux renseignements sur la durée du travail et les éléments de la rémunération.

- Les informations transmises au centre vont lui permettre de calculer les cotisations sociales salariales et patronales dues, et d'établir l'attestation d'emploi qui sera ensuite transmise au salarié à titre de bulletin de salaire.

- Le centre transmet à l'association une facture détaillant les cotisations dues, celle-ci pouvant en demander la modification jusqu'à dix jours avant la date de prélèvement.

- En l'absence de contestation, le paiement des cotisations est obligatoirement prélevé par l'URSSAF sur le compte bancaire de l'association, le 12 de chaque mois.

➔ Les avantages

Le système du chèque emploi associatif comporte plusieurs

avantages pour les associations, notamment sportives, dans la mesure où il les dispense de nombreuses démarches administratives, à savoir :

- La déclaration unique d'embauche ;
- L'établissement du contrat de travail (*voir précautions ci-après*) ;
- Le versement des cotisations sociales (assurance maladie, assurance chômage, retraite et prévoyance) ;
- L'édition du bulletin de paie destiné au salarié.

➔ Les précautions à prendre, les choses à savoir

Cependant, il convient également d'être très vigilant dans l'utilisation de ce dispositif mis en place par l'URSSAF :

- si en théorie le volet "identification du salarié" vaut contrat de travail, on ne peut s'en satisfaire. À l'image du code du Travail qui impose systématiquement un contrat écrit pour les salariés en CDI à temps partiel, la CCNS prévoit également cette condition de forme pour le CDI à temps plein mais aussi et surtout pour le CDI intermittent, régulièrement utilisé dans le secteur associatif sportif. Dans ce dernier cas, cela permettra notamment à l'employeur de fixer les périodes de travail de son salarié, tel que prévu par l'article L.3123-33 du Code du Travail ;

- l'utilisation du chèque emploi associatif ne dispense pas l'association d'effectuer certaines formalités légalement obligatoires et souvent relayées par la CCNS : adhésion à une caisse de retraite complémentaire (Article L.921-1 du Code de la Sécurité Sociale) ; adhésion à une caisse de prévoyance (Article 10.9 CCNS) ; adhésion à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé auquel devra être versée la participation obligatoire à la formation professionnelle continue (Article 6331-1 Code du Travail) ; adhésion à un service de santé au travail ; information annuelle des salariés sur les heures de Droit Individuel à la Formation accumulées (*Voir Tennis Info n° 449, mars 2013, p. 45*) ;

- la disposition selon laquelle la rémunération portée sur le chèque emploi associatif (CEA) devait inclure une indemnité de congés payés égale au dixième de la rémunération totale brute due au salarié a été supprimée par la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011. Les salariés rémunérés au moyen d'un CEA sont désormais soumis aux règles de droit commun en matière de congés payés.