

WEBINAIRES

En ligne

Les 19/09, 01/10 et 15/10
de 11h30 à 13h

Prérequis

Démarches

Aides

INSCRIVEZ VOUS ICI!

DEVENIR ASSOCIATION EMPLOYEUSE

Le
MOUVEMENT
ASSOCIATIF

Région Sud
Provence-Alpes-Côte d'Azur

la ligue de
l'enseignement

FÉDÉRATION
BOUCHES-DU-RHÔNE

19 septembre : **Les points d'attention et prérequis avant une 1ère embauche**

1er octobre : **La réglementation et les démarches à réaliser pour embaucher**

15 octobre : **Les aides à l'embauche et à la gestion de l'emploi de salarié.es dans les associations**

Session 2 :

La réglementation et les démarches à réaliser pour embaucher

Kit 1^{er} Emploi.

s'associer est une force

[Lien vers le kit 1er
emploi ici](#)

Les 5 étapes clés du recrutement

1. Prendre la décision d'embaucher et définir le besoin

2. Rédiger et publier l'offre d'emploi

3. Etudier les CV, conduire l'entretien et choisir le candidat

4. Réaliser les formalités à l'embauche

5. Intégrer le nouvel embauché

HEXOPÉE
Créateurs de citoyenneté

A. VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

1. Siret
2. Assurance de l'association et des salariés
3. Caisse de retraite complémentaire
4. Formation professionnelle

5. Déclaration préalable à l'embauche
6. Médecine du Travail
7. Mutuelle
8. Prévoyance

9. Informations sur les conventions collectives

B. LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. Les types de contrat de travail
2. L'organisation du temps de travail

3. La rédaction du contrat de travail

A. Vos obligations dans le cadre d'une embauche

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

Un certain nombre de démarches sont à réaliser avant l'embauche d'un salarié.

Dans l'ordre :

1. SIRET

Avant toutes choses, avoir un numéro de SIREN et SIRET (identifiant de la structure pour les services de l'Etat et des organismes sociaux/bancaires/etc... qui permet d'effectuer des démarches) et code APE :

<https://www.insee.fr/fr/information/1948450>

C'est la première étape indispensable pour réaliser toutes vos démarches administratives, financières, etc...

2. ASSURANCE DE VOTRE ORGANISATION ET DU PERSONNEL SALARIE

Il est **impératif** que les salariés de votre structure soit assuré par votre organisation dès le 1er jour de leur embauche.

Certaines assurances appartiennent au secteur mutualiste, et donc à l'économie sociale et solidaire, et proposent des offres adaptées aux associations et à différents secteurs d'activités

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

Dans l'ordre (suite) :

3. CAISSE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

Vous devez affilier vos futurs salariés à une caisse de retraite complémentaire. Pour connaître votre caisse : <https://www.espace-entreprise.services-retraite.fr/prod-simape-cmc-ihm/#/connaître-ma-caisse>

4. FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour cotiser et bénéficier de droit à la formation pour vos salariés, vous devez vous affilier à un Opérateur de Compétences (OPCO). Celui-ci dépend de votre convention collective.

Dans le secteur associatif, il s'agit principalement d'[Uniformation](#) et de l'[AFDAS](#).

Pour trouver votre OPCO : <https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>

5. DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)

La **DPAE** est une déclaration obligatoire à effectuer auprès de l'Urssaf avant d'embaucher un salarié. Elle permet de calculer les cotisations sociales et de fournir les informations nécessaires à la caisse d'assurance maladie.

<https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

Dans l'ordre (suite) :

6. MÉDECINE DU TRAVAIL

Votre organisation doit être adhérente d'un service de santé au travail (une première visite d'information et de prévention est notamment obligatoire dans les trois mois suivants l'embauche du salarié)

Pour vous affilier à un service de santé au travail, cherchez-en un dans votre ville ou une à proximité de là où se situe votre association) :

<https://www.due.urssaf.fr/declarant/jasperServlet>

=> Toutes ces démarches sont un préalable à l'embauche du salarié

Ensuite l'association doit réaliser :

- ✓ La tenue et la mise à jour du [Registre unique du personnel](#)
- ✓ La rédaction et la signature du Contrat de travail
- ✓ L'affiliation potentielle à la mutuelle et à un contrat de prévoyance pour le salarié.e
- ✓ L'établissement des Bulletins de salaires
- ✓ Les Déclarations sociale nominative (DSN, CEA) mensuelles
- ✓ La Visite d'information et de prévention pour le salarié (VIP – remplace visite médicale d'embauche).

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

Démarches de couvertures santé à réaliser après la signature du contrat

7. MUTUELLE

Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés (sauf [exceptions](#) – CDD et Contrat intérimaire de moins de 3 mois, temps partiel jusqu'à 15 heures par semaine). Certains salariés en contrat court peuvent être dispensés d'adhérer à la mutuelle collective et bénéficier d'un versement santé par l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche peuvent recommander un organisme. **Si l'association est soumise à une convention collective ou à un accord de branche, elle doit respecter ce qui est prévu dans ces textes.**

L'association choisit librement l'assureur, auprès de qui elle négocie le contrat d'assurance.

Le salarié a la faculté de souscrire à deux types d'options, pour lui-même, et peut également choisir de couvrir sa famille (conjoint et/ou enfants), sur le régime de base ou sur les options.

L'employeur doit transmettre un bulletin d'adhésion au **salarié** qui **n'a aucune démarche à faire**. Il reçoit ensuite une attestation d'affiliation à la complémentaire santé.

La couverture des ayants droit (enfants ou conjoint) du salarié n'est pas obligatoire, mais l'employeur (ou les partenaires sociaux) peut décider de les couvrir aussi.

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

Démarches de couvertures santé à réaliser après la signature du contrat (suite)

8. PRÉVOYANCE

La mise en place d'un contrat de prévoyance est obligatoire.

Si l'association employeuse ne met pas en place un tel contrat, elle devra indemniser ses salariés en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès conformément à l'indemnisation que celui-ci aurait perçu si l'employeur avait souscrit un contrat conforme aux dispositions conventionnelles.

Si l'association relève d'une convention collective, et que celle-ci n'est pas assurée par l'un des assureurs recommandés par cette dernière, elle devra tout de même veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

9. INFORMATIONS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives sont des **accords conclus entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations représentatives d'employeurs**, qui vont s'appliquer à un secteur d'activité particulier.

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

9. INFORMATIONS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES (suite)

Elles définissent l'ensemble des conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales des salariés relevant des structures de son champ d'application.

Elles peuvent avoir un **champ d'application au niveau : géographique** (si la plupart des conventions collectives sont nationales, il existe des conventions collectives uniquement régionales ou départementales) **ou professionnel** (interprofessionnel, branche ou entreprise).

Si votre structure relève du champ territorial et professionnel couvert par une convention collective étendue, vous devez vous y référer obligatoirement.

À ce jour, les conventions collectives Éclat (Education, Culture, Loisirs, et Animation territoriale); Sport ; Tourisme Social et Familial, Habitat et Logement Accompagnées et Organismes de Formation sont des conventions collectives étendues.

C'est l'activité principale de votre association qui constitue le critère d'application de la convention collective.

VOS OBLIGATIONS DANS LE CADRE D'UNE EMBAUCHE

9. INFORMATIONS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES (suite)

Le code APE de votre association délivré par l'INSEE est un indice de la convention collective applicable.

Le code APE n'a qu'une valeur indicative, il faut se référer à l'activité réelle de la structure.

Simulateur pour rechercher sa convention collective : [Trouver sa convention collective - Code du travail numérique.](#)

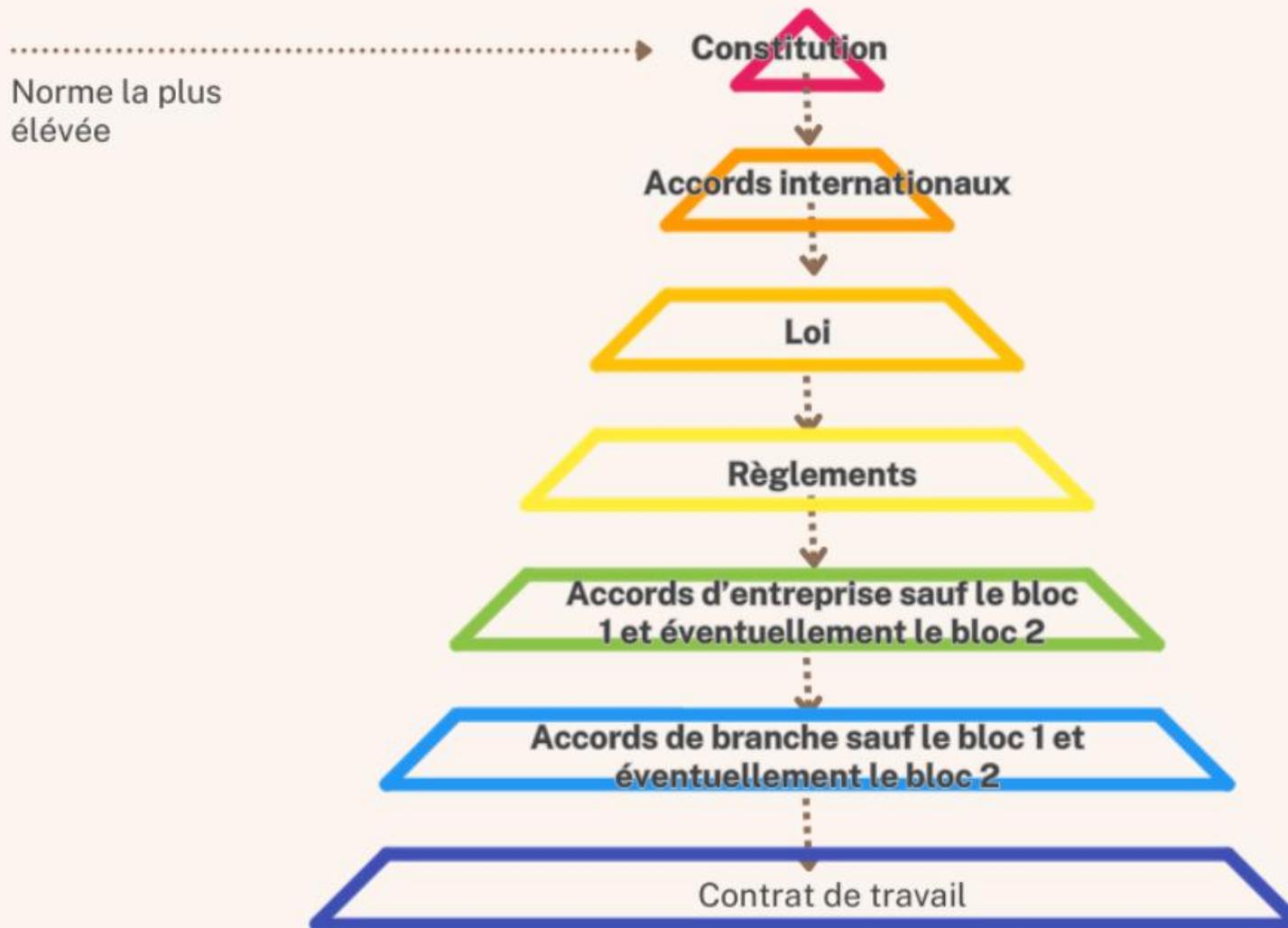
Il est également possible de demander à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Si votre association exerce plusieurs activités, il faudra se référer à l'activité la plus importante en termes de nombre de salariés. Les statuts de l'association peuvent aussi vous aider à déterminer votre convention collective applicable.

La convention collective correspondant à l'activité principale de votre association s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement, même s'ils sont affectés à une activité secondaire.

L'association doit tenir à jour la convention collective et la mettre à la disposition du salarié physiquement ou numériquement.

Pyramide des normes



B. Le contrat de travail

B. Le contrat de travail

1. LES TYPES DE CONTRATS

LE CDI (Contrat de travail à Durée Indéterminée)

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail.

L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat.

Le CDI peut être conclu pour un **temps plein** ou pour un **temps partiel**.

Pas de date de fin.

Peut être rompu sur décision unilatérale :

- **soit de l'employeur** (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite),
- **soit du salarié** (démission, départ à la retraite),
- ou encore pour une **cause extérieure aux parties** (ex : cas de force majeure).

Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaborées dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle ».

LE CDI (Contrat de travail à Durée Indéterminée Intermittent)

Le contrat peut être conclu pour un emploi :

- ⇒ répondant à des **besoins permanents**, avec une **alternance de périodes travaillées et non travaillées**
- ⇒ dans des **secteurs connaissant d'importantes variations d'activité sur l'année** (spectacle et tourisme notamment).

La convention collective ou un accord de branche désigne précisément les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent, sinon il faut un accord d'entreprise.

Le contrat doit préciser :

- **La durée annuelle minimale du travail du salarié**
- **Les périodes de travail**
- **La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes**

Le montant de la rémunération est calculé chaque mois en fonction des heures de travail effectuées (lissage mensuel de la rémunération possible si la convention collective ou l'accord d'entreprise le prévoit).

LE CDD (Contrat de travail à Durée Déterminée)

Quel que soit le motif du **CDD**, il ne peut uniquement être effectué que pour un **besoin temporaire et non pérenne**.

Pour chaque CDD, l'employeur doit vérifier au préalable que :

- **La tâche est bien précise et temporaire ;**
Attention : Un aléa économique, comme les subventions finançant l'activité, ne permet pas de justifier que l'activité est temporaire.
- Le CDD ne doit avoir **ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure.**
- **Le contrat entre dans l'un des cinq cas légaux :**
 - **Accroissement temporaire d'activité ;**
 - **Remplacement d'un salarié temporairement absent ;**
 - **Saisonnier ;**
 - **Usage ;**
 - **Contrat aidé (Le parcours emploi compétence - PEC, Le contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).**

Pour conclure un CDD il est donc **essentiel d'avoir un motif et que celui-ci soit précis**. Celui-ci doit être **écrit dans le contrat**.

LE CDD (Contrat de travail à Durée Déterminée)

L'accroissement temporaire d'activité correspond :

- Soit à une **variation temporaire de charge dans l'activité habituelle** de la structure ;
- Soit à l'**exécution d'une tâche occasionnelle** précisément définie et limitée dans le temps et ne relevant pas de l'activité normale de l'association.

⇒ *Ne constitue jamais un accroissement temporaire d'activité la mise en place d'une nouvelle activité s'inscrivant sur toute l'année scolaire, même si l'employeur ne sait pas si elle va être pérennisée.*

Le CDD pour accroissement temporaire d'activité doit comporter un terme fixe, daté.

La durée maximale du contrat est de 18 mois, renouvellement inclus.

⇒ En cas de dépassement de cette durée maximale, vous risquez une requalification du CDD en CDI.

Le CDD est renouvelable deux fois par avenant.

LE CDD (Contrat de travail à Durée Déterminée)

Le CDD d'usage :

Contrat à durée déterminée particulier qui permet à l'employeur d'embaucher pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Mission de quelques heures, d'une journée ou de plusieurs journées consécutives.

3 conditions :

- Usage constant du secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI)
- Nature temporaire de l'emploi
- Secteur d'activité qui autorise ce type de contrat (définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu)

⇒ **ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente** de l'association.

Il pourra s'agir, par exemple, de l'emploi d'« extras » dans la restauration, de formateurs dans le secteur de l'enseignement, etc.

B. Le contrat de travail

2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

LE TEMPS DE TRAVAIL A TEMPS COMPLET

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

- 35 heures par semaine (151,67 heures par mois et 1 607 heures par an)

Cependant, des dispositions peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

La durée de travail effectif est de **10 heures** maximum par jour et de **48 heures** sur une même semaine et **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

LE TEMPS PARTIEL

Durée inférieure à la durée de travail prévue pour le salarié à temps plein.
Fixée par dispositions conventionnelles.

En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée minimale de travail est fixée à :

- Soit **24 heures par semaine** (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures)
- Soit, en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, 104 heures par mois

LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'association peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité.

=> (le plus souvent 12 mois) **entre semaines de basse activité** (qui peuvent ne pas être travaillées du tout) et de haute activité (jusqu'à 48 heures possibles par semaine par exemple dans la CCN ÉCLAT).

=> Une condition : un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche doit l'y autoriser et en prévoir les modalités.

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut toutefois organiser un tel aménagement :

La durée du travail peut alors être organisée sous forme de **périodes de travail d'une durée maximale de 9 semaines pour les associations employant moins de cinquante salariés.**

Le principe de la modulation doit être inscrit au contrat de travail ou dans un avenant.

L'employeur ne peut pas imposer une de ces modulations au salarié sans son accord écrit.

B. Le contrat de travail

3. LA RÉDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

LA REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mentions obligatoires

- La nature du contrat de travail
- Le contrat de travail doit préciser s'il est conclu en CDI ou CDD
- La raison sociale et l'adresse de l'employeur
- Les nom et prénom du salarié, sa nationalité (autorisation de travail si nécessaire), son numéro national d'identification et, à défaut, sa date et son lieu de naissance
- La date et l'heure d'embauche
- La dénomination de l'emploi, et dans le cas d'une affiliation à une convention collective : le groupe de classification et le coefficient conventionnel
- La convention collective de votre association le cas échéant

- **Le ou les lieux de travail habituels du salarié**

Il peut s'agir :

- d'un **lieu fixe et unique** ;
- de **plusieurs lieux fixes et déterminés** ;
- d'une zone **géographique et professionnelle**.

Si le salarié peut être amené à réaliser des déplacements professionnels fréquents, il faut nécessairement le préciser.

LA REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mentions obligatoires (suite)

- **La Rémunération**

La rémunération négociée lors de l'embauche doit être précisée avec :

- Les **différentes composantes de la rémunération** le cas échéant.
- Les **avantages en nature**.
- Les **points de reconstitution de carrière** si attribués au salarié lors de son embauche (obligatoires dans certaines conventions collectives avec mentions obligatoires même si nul).
- Le contrat de travail doit également mentionner que le salarié perçoit une **prime d'ancienneté** calculée conformément aux dispositions conventionnelles.

- **La durée de travail de référence**

⇒ **à temps plein ou à temps partiel** (mentions obligatoires spécifiques)

⇒ **organisation particulière du temps de travail** (modulation, forfait annuel en jours, CDI...). Le contrat de travail conclu doit comporter les clauses obligatoires propres à chaque organisation du temps de travail.

LA REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mentions obligatoires (suite)

- **Les conditions particulières de travail**

Doit être précisé si le salarié peut être amené à travailler certains **jours fériés**, le **dimanche** par roulement ou certains jours de repos hebdomadaires, ou encore s'il peut être amené à travailler **de nuit** (et compensation financière le cas échéant).

Si le ne bénéficie pas de 2 jours de repos hebdomadaires, indication obligatoire de la contrepartie négociée entre l'employeur et le salarié.

- **Les modalités de la période d'essai**

L'existence de la période d'essai, sa durée et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail écrit conclu lors de l'embauche du salarié.

- **La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées**
- **Le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance**
- **La référence à la Convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail**
- **Le droit aux congés payés**

LA REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Clauses interdites dans le contrat

- Prévoir qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement
- Modification du contrat de travail par l'employeur sans l'accord du salarié
- Modification du contrat en fonction d'un contexte propre à votre association.

Mentions obligatoires en plus pour le CDD

- **Le motif précis du recours au CDD :**

Remplacement (en indiquant dans ce cas les noms, prénoms et qualification du salarié remplacé, la raison et la durée de son absence), **accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, emploi d'usage...**

Attention, sans ces mentions, le contrat sera requalifié en CDI.

- **La durée du contrat :**

- Pour un CDD à terme précis : **la date du terme et la clause de renouvellement éventuel du contrat.**
- **La durée minimale pour un CDD à terme imprécis.**

LA REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Mentions obligatoires en plus pour le temps partiel

- La **durée de travail hebdomadaire ou mensuelle** prévue ;
- La **répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, entre les semaines du mois ;
- Les **modalités de communication des horaires de travail** au salarié ;
- Les **limites** dans lesquelles peuvent être effectuées des **heures complémentaires** ;
- Les cas dans lesquels une **modification exceptionnelle de la répartition des heures** peut intervenir (+ jours ou demi-journées de la semaine que le salarié de cette modification exceptionnelle et délai de prévenance de celle-ci) ;

Exemples de Clauses possibles

- **Clause d'engagement dans la structure après une formation** préalable financé par la structure ;
- La **clause de mobilité** (changement de lieu de travail – définition du périmètre obligatoire) ;
- La **clause d'exclusivité** (interdiction de travail dans une autre structure - interdite pour temps partiel et possible exceptionnellement ; justification précise) ;
- **Clause de non-concurrence** (non-concurrence dans une autre structure à l'issue du contrat – justification précise ; durée limitée ; contrepartie financière)

Prochaine date

15 octobre - 11h30 / 13h

**Les aides à l'embauche et à la gestion de l'emploi de salarié.es
dans les associations**

LE CADRE LÉGAL :

N° de SIRET / SIREN et
code APE

<https://www.insee.fr/fr/information/1948450>

Convention collective

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78>

https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective?src_url=https://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78

Caisse de retraite
complémentaire

<https://www.espace-entreprise.services-retraite.fr/prod-simape-cmc-ihm/#/connaitre-ma-caisse>

Formation Professionnelle -
OPCO

<https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>

Déclaration Préalable à
l'embauche (DPAE)

<https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>

Médecine du Travail

<https://www.due.urssaf.fr/declarant/jasperServlet>

Sitographie

LE CADRE LÉGAL (suite) :

Mutuelle

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F33754>

Types de Contrats de travail

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19871>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques>

Temps plein

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

Temps partiel

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-travail-temps-partiel-contrat-et-statut-du-salarie>

Organisation du temps de travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/lamenagement-du-temps-de-travail>

Période d'essai

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>

Registre Unique du Personnel

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-registre-unique-du-personnel>

Sitographie

VOUS FAIRE ACCOMPAGNER :

Formation des bénévoles

<https://formations-benevoles.org/provence-alpes-cote-dazur/>

Centre de ressources à la
vie Associative en région Sud

<https://www.associations.gouv.fr/centres-de-ressources.html>