

La face cachée du Chèque Emploi Associatif

Le Chèque Emploi Associatif est, depuis le 1^{er} juillet 2004, à la disposition de toutes les associations n'employant pas plus de 3 équivalents temps plein. Après quelques mois de mise en œuvre, nous sommes allés vérifier sur le terrain s'il donnait satisfaction et s'il était effectivement en mesure de résoudre les difficultés liées au traitement des salaires et de l'emploi.

Une simplification qui reste complexe

Après enquête auprès d'associations utilisatrices du CEA, il se révèle plus compliqué que prévu à utiliser.

Si votre association n'a jamais été employeur, les documents "demande d'adhésion" et "identification du salarié" demandent de fournir des informations qu'il n'est pas simple à rassembler. Citons en quelques-unes : quelle est votre caisse de retraite, votre caisse de prévoyance, votre service de santé au travail ? Quels sont les taux applicables ? Quel est le motif du recours au CDD¹ ? Votre salarié est-il cadre ou non-cadre ? Quelle est la Convention Collective applicable ?

Le guide pratique accompagnant ces documents vous invite, en cas de doute, à appeler le n° vert 0800 1901 00 ou à prendre contact avec l'URSSAF dont vous dépendez. Les conseillers du n° vert, malgré leur bonne volonté, ne sont pas en mesure de répondre à la plupart de ces questions. De son côté, le personnel de l'URSSAF nous fait savoir qu'il n'a ni compétence, ni vocation à répondre aux questions qui sortent de son champ, c'est-à-dire le recouvrement des charges de sécurité sociale. Les questions ci-dessus vous amènent donc à un "parcours du combattant" identique à un employeur qui n'utiliserait pas le CEA.

Une simplification qui ne permet pas de répondre à toutes les obligations de l'employeur

Quand une association devient employeur, le Chèque Emploi Associatif lui propose "d'accomplir gratuitement et en toute simplicité les formalités liées à cet emploi" ?

Mais le Droit du Travail français est complexe. Le CEA est-il réellement en mesure de relever ce défi ?

Pour y répondre, il est nécessaire de bien avoir à l'esprit ces formalités.

Une partie d'entre elles est rassemblée sur le tableau n°1 ci-dessous. A sa lecture, nous pouvons constater qu'une association qui utiliserait ce système sans aller au-delà ne serait pas en mesure, et de loin, de satisfaire à toutes ses obligations. Les risques qu'elle prendrait alors sont nombreux : non application des obligations liées à une convention collective, redressement, requalification du contrat de travail, conflits avec le salarié sur la rémunération et ses accessoires ainsi que sur les conditions de travail et finalement contentieux aux Prud'hommes. On peut en conclure que contrairement à ce qui est annoncé et à ce que croient aisément nombre de dirigeants d'associations, le CEA n'est pas, en tout cas à lui seul, en mesure "d'accomplir gratuitement et en toute simplicité les formalités liées à l'emploi", sauf à remettre en cause le Droit du Travail lui-même.

¹ CDD : Contrat à Durée Déterminée

le salarié et ses Congés payés

La rémunération portée sur le chèque comprend obligatoirement une indemnité de 10% pour les congés payés (ICCP²). En fait, cette indemnité n'est normalement due que si le salarié n'a pas pu prendre de congés payés durant la durée de son contrat. Cette indemnité est d'ailleurs normalement payable à la fin du contrat en CDD, ou pour les CDI³ l'année suivante, et non tous les mois (voir les conséquences financières ci-après). Puisque le salarié touche une indemnité mensuelle, il ne sera bien sûr pas rémunéré durant son mois de congés. Charge à lui d'épargner les 10% tous les mois s'il veut disposer d'argent lors de ses périodes de congé.

De plus, que devient le crédit de congés payés acquis préalablement par le salarié avant le recours au CEA ? Lui est-il payé ou le perd-il ? Ce paiement n'est en tous cas pas prévu dans le "volet social". Par ailleurs, durant ses congés, le salarié continue à acquérir des droits aux congés payés. Avec le CEA, ces droits ne seront pas valorisés. Il perd donc 10% sur la rémunération de son mois de congés payés. (cf. Tableau 2)

Tableau 2 : Exemple : salarié à plein temps au SMIC

	CEA	hors CEA
Salaire Brut 2004	1154.21 €	1154.21 €
ICCP 10 % sur CP année suivante	115.42 €	0
Salaire brut par mois	1269.63 €	1154.21
Nombre de mois	11	11
		+ 1385.05 € (congés payés acquis l'année précédente)
Total Brut Annuel	13965.93 €	14081.36 €
Perte pour le salarié	115.43 €	

Le recours au CEA est gratuit mais il génère des surcoûts pour l'employeur et des pertes de salaire pour le salarié

La réduction des charges sociales sur les bas salaires, dite réduction Fillon, est calculée sur la base du montant brut de la rémunération. Plus le brut est élevé, plus la réduction Fillon est faible. Le fait d'ajouter les 10% de prime de congés payés tous les mois à tous les salariés (voir plus haut) entraîne également un surcoût substantiel pour l'employeur. De plus, sur une année, l'employeur ne bénéficiera que de 11 réductions Fillon au lieu de 12 (1 par mois) puisqu'il n'y a pas de rémunération sur le mois de congé. (cf. Tableaux 2 à 6)

² ICCP : Indemnité Compensatrice de Congés Payés

³ CDI : Contrat à Durée Indéterminée

Tableau 3 : Exemple : un salarié à plein temps au SMIC

	CEA	hors CEA
Réduction Fillon par mois	225.07 €	270.08 €
Nombre de mois	11	12
Total pour l'année	2475.77 €	3240.96 €
Surcoût pour l'employeur	765.19 €	

Tableau 4 : Exemple : un salarié en CES à 87 heures au SMIC (sur base SMIC en vigueur au 30/6/2004)

	CEA	hors CEA
Cotisations patronales	46.10 €	25.02 €
Nombre de mois	11	12
Total pour l'année	507.10 €	300.24 €
Surcoût pour l'employeur	206.86 €	

Tableau 5 : Exemple : un entraîneur sportif avec recours à la base forfaitaire des emplois sportifs. (sur base SMIC en vigueur au 30/6/2004). Brut mensuel : 400 €. L'ajout des 10% d'ICCP fait changer de tranche du forfait

	Cotisations patronales		Cotisations salariales	
	CEA	hors CEA	CEA	hors CEA
Cotisations	105.32 €	76.98 €	55.00 €	41.43 €
Nombre de mois	11	12	11	12
Total pour l'année	1158.52 €	923.76 €	605.00 €	497.16 €
Surcoût pour l'employeur	234.76 €			
Perte pour le salarié			107.84 €	
Montant total du surcoût CEA	342.60 €			

Tableau 6 : Exemple : Salaire d'un entraîneur sportif avec recours à la base forfaitaire des emplois sportifs. (sur base SMIC en vigueur au 30/6/2004). Brut mensuel : 800 €. L'ajout des 10% d'ICCP ne permet plus la base forfaitaire. Pas de réduction Fillon avec un salaire horaire supérieur à 16 €

	Cotisations patronales		Cotisations salariales	
	CEA	hors CEA	CEA	hors CEA
Cotisations	385.88 €	202.52 €	186.56 €	105.04 €
Nombre de mois	11	12	11	12
Total pour l'année	4244.68 €	2430.24 €	2052.16 €	1260.48 €
Surcoût pour l'employeur	1814.44 €			
Perte pour le salarié			791.68 €	
Montant total du surcoût CEA	2606.12 €			

Tableau 7 : Exemple : Salaire d'un JOUEUR avec recours à la base forfaitaire des emplois sportifs. (sur base SMIC en vigueur au 30/6/2004). Brut mensuel : 800 € et 5 primes de matchs de 70 €.

L'ajout des 10% d'ICCP ne permet plus le recours à la base forfaitaire. Pas de réduction Fillon avec un salaire horaire supérieur à 16 €

	Cotisations patronales		Cotisations salariales	
	CEA	hors CEA	CEA	hors CEA
Cotisations	567.48 €	222.21 €	260.77 €	126.75 €
Nombre de mois	11	12	11	12
Total pour l'année	4244.68 €	2430.24 €	2052.16 €	1260.48 €
Surcoût pour l'employeur	1814.44 €			
Perte pour le salarié			791.68 €	
Montant total du surcoût CEA	2606.12 €			

L'accord du salarié est obligatoire

Pour que l'association puisse recourir au CEA, il lui faut obligatoirement l'accord du salarié. Il paraît difficilement imaginable que cet accord puisse être obtenu autrement qu'en lui dissimulant le fait qu'il perde de l'argent. Aussi, l'accord donné dans ces conditions sera aisément contestable par le salarié.

En conclusion, le Chèque Emploi Associatif se révèle en l'état d'une utilisation onéreuse et inadaptée à la véritable complexité des obligations liées à l'emploi. Aussi, en attendant des améliorations indispensables, les dirigeants d'associations employeurs conservent le choix entre trois solutions, essayer de faire face seul à leurs obligations, faire appel à un expert-comptable ou recourir à la première initiative de l'URSSAF en cette matière et qui reste à ce jour la meilleure, le "Service Emploi Association" (anciennement "Impact Emploi"). Les associations peuvent en effet se tourner vers les associations habilitées "Tiers de confiance" ou pour une somme modique, très inférieure au surcoût généré par le CEA, ils obtiendront l'assurance d'une application complète et correcte de leurs obligations d'employeurs ainsi qu'un traitement intégral des charges sociales. De plus, ils auront conseils et orientations à deux pas chez eux.

Voir page suivante le tableau n° 1 : obligations de l'employeur effectuées par le CEA ou devant être effectuées par l'association

TABLEAU n°1

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	Effectuées par le CEA	A effectuer par l'association
ADHESIONS OU AFFILIATION		
n° SIRET (Affiliation à l'INSEE)		Effectuer Déclaration à URSSAF
URSSAF	Volet "Identification du Salarié"	
ASSEDIC	Volet "Identification du Salarié"	
Retraite		Détermination de la Caisse et Etablissement du contrat
Prévoyance		Détermination de la Caisse et Etablissement du contrat
Formation professionnelle		Détermination de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et Déclaration
Attribution Taux AT (Accident du Travail)		Demande de notification à la CRAM (Sécurité Sociale)
Médecine du travail	Volet "Identification du Salarié"	Détermination de la Caisse Etablissement du contrat Paiement de l'adhésion
CONVENTION COLLECTIVE		
Détermination de la Convention applicable à l'association		A effectuer selon code APE et activités effectives de l'association
Règles spécifiques		Veiller à les appliquer
BULLETTIN DE SALAIRE : Mentions obligatoires		
Calcul de la rémunération	Attestation d'emploi	
Si rémunération définie par Convention Collective	Simulation par n° vert	
Heures supplémentaires		A définir et à calculer
Congés payés (nombre acquis, à prendre, pris, période, etc...)		A décompter selon barème
		A tenir et à en informer le salarié
DECLARATIONS ET COTISATIONS		
URSSAF : Charges salariales et patronales	Calcul - Prélèvement	
ASSEDIC : Charges salariales et patronales	Calcul - Prélèvement	
ARRCO : Retraite et AGFF :Charges salariales et patronales	Calcul - Prélèvement	
PREVOYANCE	Calcul	Paiement
FORMATION PROFESSIONNELLE : Cotisation annuelle		Calcul - Paiement
MEDECINE DU TRAVAIL : Cotisation trimestrielle ou annuelle		Calcul - Paiement
DADS 1 et 2	DADS 1	DADS 2 (honoraires) à établir
OBLIGATIONS		
Déclaration unique d'embauche (DUE)	Volet "Identification du Salarié"	
Récépissé Déclaration unique d'embauche (DUE) remis au salarié	Volet "Identification du Salarié"	A remettre copie au salarié
Visites médicales à l'embauche et périodique		RDV + Paiement des visites
Registres obligatoires : Registre unique du personnel, Registre de l'inspection du travail, Ordre des départs en congés, Accidents du travail bénin, Repos compensateurs, RTT		A tenir
CONTRAT DE TRAVAIL		
Contrat de Travail	Volet "Identification du Salarié"	Rédaction facultative sauf si Convention Collective l'exige
Si CDD (Contrat à Durée Déterminée) : mentions obligatoires (motif, durée, début et fin, etc...)	Volet "Identification du Salarié"	
Si Contrat à temps partiel : répartition des horaires et conditions de modification, heures complémentaires	Volet "Identification du Salarié"	+ Document à établir et à signer par les 2 parties
Si conditions particulières : travail le dimanche, de nuit, - de 18 ans,	Volet "Identification du Salarié"	+ Document à établir et à signer par les 2 parties
AFFICHAGE OBLIGATOIRE (Horaires, Coordonnées Inspection du Travail, Consignes incendie, Dispositions légales Egalité prof. entre hommes et femmes)		Document à établir
ARRET DE TRAVAIL pour Accident ou maladie : Attestation de salaire, Maintien de salaire, Subrogation, Indemnités journalières, etc...		Démarches et Documents à établir
DEPART DU SALARIE		
Si licenciement		Procédures à respecter
Préavis, Indemnités de licenciement		Détermination et calculs à effectuer sur les montants bruts
Documents obligatoires : Certificat de travail, solde de tout compte, Attestation ASSEDIC		A établir