

- **L'action caritative et humanitaire**, au-delà de l'action en direction des populations matériellement démunies, intègre aussi une double notion de détresse et d'urgence.
- **Le secteur de l'action sociale** englobe les établissements sociaux ou médico-sociaux (accueil de personnes handicapées), l'action en faveur des familles (centre social, aide familiale à domicile, garde d'enfants), des personnes âgées (maison de retraite, foyer, service d'aide ménagère), des jeunes ou des adolescents (prévention spécialisée, foyers de jeunes travailleurs).
- **Les associations sanitaires** comptent, outre les établissements de type hospitalier, les dispensaires, les centres de santé, les associations de soins à domicile et les très nombreuses associations de malades, de lutte contre une maladie, de prévention, de sensibilisation à un problème de santé ou d'éducation à la santé.
- **Le secteur "défense des droits et des causes"** regroupe les associations de quartier, d'habitants, de défense du cadre de vie, de consommateurs, d'anciens combattants, de défense de l'environnement et de connaissance du patrimoine naturel, des associations civiques, de défense des minorités et quelques associations professionnelles.
- **Le secteur de l'éducation, de la formation et de l'insertion** comprend les établissements d'enseignement, des centres de formation permanente, les associations intermédiaires, d'insertion et d'aide aux chômeurs, mais aussi les associations sans salarier de parents d'élèves et de petites associations locales de formation à des activités de type informatique, langues étrangères...
- **Le sport**, y compris les associations de chasse et de pêche.
- **Le secteur culturel** inclut, outre la gestion des équipements (musées, cinémas, bibliothèques ou médiathèques, établissements culturels du type maisons de la culture), la production et l'organisation de spectacles vivants, la préservation du patrimoine culturel, mais aussi de nombreux petits clubs culturels spécialisés (danse, musique, poésie, peinture, littérature, philatélie, découverte du patrimoine culturel).
- **Le secteur des loisirs et vie sociale** comprend, à côté des équipements de type socioculturel, les nombreuses petites associations de loisirs spécialisés ou polyvalents, les amicales, salles des fêtes et associations d'organisation de kermesses ou de bals en milieu rural, mais aussi le tourisme social (maisons, camps ou colonies de vacances), l'éducation populaire, les mouvements de jeunesse, les associations d'amitiés internationales ou de jumelage.
- **Le secteur de la défense des intérêts économiques** inclut les syndicats d'initiative, les agences de développement local, la promotion du tourisme et de la vie locale, la gestion des services locaux (transports, services urbains, aménagement local) ou d'une activité économique, le développement du commerce équitable ou de la consommation éthique Avec environ 32 000 associations de plus chaque année (contre 20 000 dans les années 70) elle fait preuve d'un grand dynamisme. Si la très grande majorité des associations ne fonctionne qu'avec des bénévoles, elles emploient plus d'un million de salariés et l'ensemble des associations représentent environ 3,5 % du produit intérieur brut (PIB) français. Contrairement à une idée reçue, le bénévolat est une valeur en hausse dans notre société. En 2002, l'Insee⁽¹⁾ repérait onze millions de bénévoles actifs dans notre pays. Trois ans plus tard, le Centre national de la recherche scientifique ⁽²⁾ en comptait 14 millions, équivalant à 935 000 ETP. En moyenne, il y a plus de bénévoles dans les associations employeurs que dans les associations sans salariés. 920 000 associations uniquement composées de bénévoles mobilisent 76 % du volume total. Ajoutons enfin que les secteurs sport, action humanitaire et "défense des causes" sont les plus consommateurs de bénévolat. Et aujourd'hui on en compte plus de 16 millions. e.

La trésorerie de votre association est déficitaire : est-ce conjoncturel ou structurel ?

En dehors des accidents exceptionnels (impayé, sinistre...) dont les conséquences financières sont toujours négociables avec votre banque, deux phénomènes peuvent mettre la trésorerie de votre association en difficulté : un modèle économique déséquilibré (ou qui le devient) ou un besoin en fonds de roulement mal anticipé.

Le modèle économique de l'association est-il en cause ?

L'analyse du budget prévisionnel, du plan de financement et du plan de trésorerie fait-elle apparaître une difficulté financière structurelle ?

Si le budget prévisionnel fait apparaître une perte d'exploitation durable, le problème est structurel et la viabilité de votre projet associatif est en cause.

Si cette situation apparaît avant le début de l'activité de l'association, le problème n'est pas dramatique. Il vous faudra toutefois revoir l'ensemble du projet, en recherchant un budget en équilibre entre les charges et les produits.

La difficulté économique peut apparaître en cours d'activité : fin des aides à l'emploi, retrait d'un financeur public, perte d'un client important, développement des activités de l'association sans évolution du financement...

Si cela se produit, il faut mobiliser administrateurs, salariés et adhérents pour mettre en place un plan de redressement qui réponde aux trois questions fondamentales :

- comment augmenter les ressources ?
- comment diminuer les charges ?
- pour quel projet associatif ?

Parmi les solutions envisageables :

- rechercher d'autres financeurs ou d'autres clients,
- renégocier avec ceux qui se sont retirés,
- réduire les activités/charges au regard des recettes.

En attendant de rétablir l'équilibre, il ne faut pas hésiter à rencontrer le banquier et trouver avec lui une solution permettant de traverser cette mauvaise passe, en lui présentant tous les éléments attestant des mesures prises en interne pour redresser la situation. En fonction de sa confiance en la structure, il pourra mettre en place un découvert autorisé ou un prêt à court terme.

Avez-vous bien évalué votre besoin en fonds de roulement ?

Après les premières démarches effectuées pour l'ouverture du compte (choix de la banque, identification des représentants légaux chargés de la gestion des comptes et du relationnel avec l'établissement), l'association pourra envisager de recourir à l'emprunt pour financer son action ou faire face à une difficulté passagère.

L'emprunt fait l'objet d'une méthodologie particulière qu'il convient de respecter pour ne pas se voir opposer un refus ou se retrouver avec des difficultés de trésorerie.

Se poser les bonnes questions...

Voir aussi notre fiche : l'association et sa banque au quotidien.

Un emprunt est toujours considéré comme un acte important, qui suppose une délibération explicite de l'organe compétent en application des statuts. Avant d'emprunter, l'association doit se poser [les bonnes questions sur son investissement](#).

Pour chiffrer l'investissement à réaliser, l'association doit s'assurer que tous les devis sont fermes et prévoir une marge de sécurité pour les frais annexes.

Avant même de rencontrer la banque, elle doit déterminer précisément le montant de son emprunt et étudier ses capacités de remboursement en analysant ses résultats antérieurs et le budget prévisionnel.

L'association ne doit pas engager un investissement sans avoir mis en place une [méthodologie d'analyse de l'investissement](#) et un budget équilibré, le cas échéant avec l'appui de son expert comptable. La banque se chargera de toute façon de la ramener à des hypothèses réalistes.

Pour [préparer le rendez-vous](#), outre les documents déjà cités et sous réserve des spécificités de chaque établissement bancaire, l'association devra fournir une note explicative sur la nécessité de l'investissement au regard de ses activités et réaliser un plan de financement prévisionnel (sur le même nombre d'années que le remboursement de l'emprunt) montrant sa capacité financière à le rembourser. Crédits à court, moyen ou à long terme, crédit-bail mobilier ou immobilier..., les banques disposent d'une large [gamme de financements](#) adaptés à la réalisation des projets de l'association.

Tout emprunt octroyé par la banque devra être assorti d'[une garantie](#).

Si les personnes physiques peuvent se porter caution (mais il faut bien être conscient de la portée de l'engagement), les collectivités locales peuvent aussi engager leur responsabilité dans des conditions strictes et notamment dans la limite de 50 % du montant de l'emprunt de l'association ([article L2252-1 du Code général des collectivités territoriales](#)). Il existe également des dispositifs spécifiques aux associations (voir ci-dessous).

Il arrive que l'association ait à faire face à une difficulté de trésorerie et se retrouve avec un compte débiteur. Il convient alors de bien analyser la situation. La situation est-elle exceptionnelle ou récurrente ? Est-elle liée à une erreur de gestion, un imprévu ou bien aux activités de l'association ? Demande-t-elle une réponse ponctuelle ou une remise en cause du mode de fonctionnement ? Il existe des [solutions différentes pour chaque cas mais en tout état de cause, la situation appelle une réaction de la part de l'association](#).

En cas de compte débiteur, le [découvert ponctuel entraîne des intérêts](#) (selon les conditions générales de la banque) et des commissions sont souvent prévues. C'est de très loin la solution la plus onéreuse et la plus risquée. Il s'agit de fait, d'une tolérance de la banque envers le passage en négatif du solde du compte de l'association, sans qu'il n'ait été anticipé ni négocié. Cette situation doit rester exceptionnelle. Elle peut mener jusqu'à l'[interdiction bancaire](#) si un chèque sans provision émis par l'association est refusé.

Le [découvert autorisé](#) équivaut à un petit crédit qui serait accordé par la banque pour faire face à un décalage de trésorerie ou à l'utilisation anticipée d'une rentrée de fonds non encore perçue.

Pour bénéficier de ce crédit, souvent moins onéreux car le taux appliqué est moins élevé que celui des conditions générales, il est nécessaire d'avoir eu l'accord de la banque, qui demandera que les modalités de remboursement soient fixées, éventuellement par écrit. Son renouvellement, sa durée ou le montant des intérêts liés peuvent faire l'objet d'une négociation entre l'association et son banquier, en fonction de l'évolution de la situation de l'association et, plus particulièrement, de ses ressources.

La [facilité de caisse](#) est souvent utilisée pour faire face à des difficultés de trésorerie de courte durée.

Elle autorise une situation débitrice pendant quelques jours par mois, souvent 15 jours maximum. Le reste du mois, le compte doit être créditeur.

Temporaire ou permanente, elle induit un accord de la banque, à la fois sur le montant, la période et les intérêts applicables (généralement inférieurs à ceux du découvert). Cet accord peut être automatiquement inclus dans la convention de compte signée par l'association lors de l'ouverture.

Le [dispositif Dailly](#) est utilisable lorsque les activités ne peuvent attendre les délais de versement de la subvention publique ou qu'un client tarde à régler sa facture. Il consiste à céder cette créance à la banque, qui prête en contrepartie la somme correspondante en prélevant des frais et des intérêts inférieurs à ceux d'un découvert classique. Une solution intéressante mais qui demande de bien évaluer son coût au regard des besoins et d'agir dans la rigueur.

L'affacturage est aussi un des moyens de pré-financer sa subvention

Le secteur associatif a aussi développé ses propres solutions qui s'appuient sur la mutualisation et des soutiens institutionnels. [L'association France Active](#) propose une gamme complète de solutions de financement à travers deux types d'intervention financière :

- des garanties d'emprunts bancaires qui permettent de faciliter et sécuriser l'accès au crédit bancaire, de limiter le recours aux cautions personnelles et de créer les conditions d'un partenariat durable avec un banquier,
- des apports financiers remboursables qui permettent de renforcer la structure financière et faciliter le tour de table financier.

Elle permet ainsi de financer des besoins en fonds de roulement liés à la création ou au développement de l'association, souvent difficiles à négocier.

La [Sogama-Crédit associatif](#) est une société de garantie mutuelle ouverte à toutes les associations ayant des besoins d'investissement ou de trésorerie. Elle couvre le risque jusqu'à 70 % du prêt (jusqu'à 100 % pour certaines opérations) et intervient en substitution ou en allègement des garanties habituelles (hypothèques, cautions personnelles ou de collectivités locales).

Nouveau venu dans l'économie sociale, le fonds de dotation constitue une alternative intéressante aux systèmes de collecte de fonds privés déjà existants.

Offrant les mêmes possibilités qu'une fondation (à l'exception de la capacité à recevoir les subventions publiques) et aussi souple dans sa création qu'une association, il devrait permettre à toute association œuvrant dans l'intérêt général de diversifier ses financements potentiels.

Définition

Le fonds de dotation a été institué par [l'article 140 de la loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008](#).

Il dispose que le fonds de dotation est une personne morale de droit privé à but non lucratif. Elle reçoit et gère, en les capitalisant, des biens et droits de toute nature (somme d'argent, biens meubles, portefeuille de titres, immeubles...) qui lui sont apportés à titre gratuit et irrévocable.

Elle utilise les revenus de la capitalisation en vue de la réalisation d'une œuvre ou d'une mission d'intérêt général ou les redistribue pour assister une personne morale à but non lucratif dans l'accomplissement de ses œuvres ou missions d'intérêt général. Les modalités de création du fonds de dotation sont précisées par le [décret d'application n° 2009-158 du 11 février 2009](#).

Simplicité et souplesse

Simple à créer, le fonds de dotation bénéficie d'une grande souplesse de fonctionnement (par rapport à la fondation). Sa création ne nécessite que de rédiger librement des statuts adaptés aux souhaits du fondateur, qui pourra garder, s'il le souhaite, un contrôle étroit sur son projet (ce n'est pas le cas des fondations). La seule obligation statutaire est la présence d'un minimum de 3 administrateurs. Toutefois, lorsque le montant de la dotation excède un million d'euros [l'article 2 du décret](#) prévoit l'obligation de créer, auprès du conseil d'administration, un comité consultatif, composé de personnalités qualifiées, extérieures à ce conseil, qui est chargé de lui faire des propositions de politique d'investissement et d'en assurer le suivi.

Ensuite, une simple déclaration en préfecture suffit, sans besoin d'une autorisation ministérielle ou préfectorale, contrairement à la fondation reconnue d'utilité publique ou à la fondation d'entreprise. La création du fonds de dotation sera effective dès sa publication au Journal Officiel.

Les donations et legs perçus par un fonds de dotation sont acceptés librement par celui-ci et n'ont donc pas à être déclarés en préfecture ([article 910 du Code civil](#)). L'utilisation des revenus des dotations, donations et legs est également libre. En revanche, la consommation de la dotation, pour être possible, doit être prévue par les statuts.

Toute association dont l'activité est d'intérêt général et qui ne peut pas recevoir de donations et legs, peut constituer un fonds de dotation pour bénéficier de ces ressources complémentaires. En revanche, le fonds de dotation ne peut bénéficier de subvention.

Fiscalité

Le fonds de dotation est soumis, a priori, sous réserve d'une confirmation par l'administration fiscale, au régime fiscal des associations et fondations. Etant d'intérêt général, son activité principale devrait être exonérée de TVA et d'impôt sur les sociétés.

Le fonds de dotation devrait pouvoir aussi, dans le respect de son objet social, réaliser des prestations lucratives accessoires, également exonérées en deçà de 60.000 € de recettes par an.

Par ailleurs, les fonds de dotation dont les statuts ne prévoient pas la possibilité de consommer la dotation, sont exonérés d'impôts sur les sociétés au titre des revenus du patrimoine, et ce sans limitation de recette.

Le fonds de dotation bénéficie également d'une exonération de droits d'enregistrement sur les donations et legs qu'il perçoit.

Obligations

Le décret d'application prévoit que lorsqu'un commissaire aux comptes est nécessaire (si les ressources du fonds excède 10 000 € en fin d'exercice) celui-ci devra recevoir les comptes annuels et le rapport d'activité au moins 45 jours avant le conseil d'administration chargé de les approuver.

L'autorité administrative à laquelle doivent être remis les comptes annuels et le rapport d'activité est le préfet du département dans lequel le fonds a son siège. Ces documents devront lui être adressés par lettre avec accusé de réception dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Parmi ces documents, le rapport d'activité devra entre autres mentionner la liste des actions d'intérêt général financées au cours de l'exercice et leurs montants, ainsi que la liste des personnes morales bénéficiaires des redistributions.

La publication des comptes par le fonds devra par ailleurs être faite sur le [site internet de la Direction des Journaux officiels](#)

Intérêt général et mécénat

Un fonds de dotation est autorisé, sur autorisation administrative, à faire appel à la générosité publique.

Un donateur peut bénéficier des exonérations fiscales prévues par les [articles 200](#) et [238 bis](#) du CGI relatifs au régime du mécénat et qui définissent, d'un point de vue fiscal, le caractère d'intérêt général d'une activité.

Ainsi, une personne physique bénéficie de la réduction d'impôt égale à 66 % de son don (ou 75 % pour les actions d'aide aux personnes).

Le taux pour les personnes morales est fixé à 60%. En revanche, il ne pourra pas bénéficier de l'[article 885-0-V bis](#) du même code (réduction d'ISF).

Faire appel à des partenaires publics (ou privés) pour financer vos projets associatifs implique d'endosser des responsabilités vis-à-vis de tiers extérieurs à l'association.

Financement publics : proximité avant tout

Si les mairies sont les premiers partenaires financiers de la vie associative, tous les pouvoirs publics (Etat, préfecture, région, département) sont des interlocuteurs incontournables pour toutes les associations souhaitant trouver des moyens financiers pour développer un projet. Mais vos demandes devront être ciblées, chaque service ayant ses spécificités.

Le tableau ci-dessous, repris de l'étude menée par Viviane Tchernonog⁽¹⁾, montre que le financement des associations employeurs et des associations sans salariés (les plus nombreuses) diffèrent largement. Même si les deux groupes reçoivent plus d'argent des pouvoirs publics les plus proches géographiquement, les associations sans salariés s'appuient quasiment exclusivement sur les pouvoirs publics locaux (commune et groupement de communes et département). Alors que pour les associations employeurs l'Etat joue un rôle significatif.

Proportion des associations avec et sans salariés, selon leur zone géographique d'intervention

	Sans salariés	Employeurs	Ensemble
Commune	61 %	75 %	63 %
Département	17 %	49 %	22 %
Région	4 %	18 %	6 %
État	5 %	37 %	10 %
Europe	0 %	6 %	1 %
organismes sociaux	2 %	19 %	5 %
divers	8 %	26 %	11 %

Ce tableau peut se lire de cette façon : 61 % des associations sans salariés agissent au niveau de la commune, 75 % des associations employant des salariés agissent également au niveau d'une commune. D'une manière générale, 63 % de l'ensemble des associations en France ont une vocation communale.

⁽¹⁾ [Le paysage associatif français, mesure et évolutions](#) - Viviane Tchernonog - Editions Dalloz.

L'État, peu d'argent mais beaucoup de considération

Si vous êtes une association locale, vous n'aurez que très exceptionnellement de contact avec les ministères au niveau national. En effet chacun d'entre eux est organisé de manière déconcentrée sur l'ensemble du territoire au sein de directions régionales puis départementales⁽¹⁾, l'ensemble de ces services étant animés et coordonnés par la préfecture dont le rôle s'est récemment renforcé.

Une restructuration des différentes directions est en cours pour tout ce qui concerne l'État, avec un renforcement du rôle de la préfecture qui deviendra l'interlocuteur privilégié avec le [Délégué départemental à la vie associative](#).

Attention

Même si l'État ne donne que très peu de subventions, son rôle reste fondamental pour l'obtention des agréments nécessaires à l'exercice de nombreuses activités ou pour pouvoir accueillir des [volontaires](#).

⁽¹⁾ voir l'actuelle [organisation territoriale](#) de la branche jeunesse, sports et vie associative du ministère de la santé, de la jeunesse et des sports.

[Collectivités territoriales, des spécialisations à connaître](#)

La [Réforme des collectivités territoriales](#) en cours pose le principe d'une nouvelle répartition des compétences entre l'État, les communes, les départements et les régions. Les relations entre le monde associatif et les collectivités territoriales varient en général en fonction des compétences de ces dernières.

La **commune** est la collectivité locale la plus généraliste, tant sont nombreux les domaines dans lesquels elle intervient, comme l'urbanisme, le programme local de formation professionnelle, la protection de l'environnement ou l'entretien des écoles maternelles et élémentaires. Elle est aussi très active dans le soutien aux activités sportives, d'éducation populaire et d'action sociale de proximité. Les communes ont traditionnellement développé des liens très étroits avec la vie associative locale par un soutien technique et financier important, de nombreux projets ne se concrétisant que grâce à l'engagement des municipalités. Un grand nombre de ces fonctions sont désormais gérées dans le cadre intercommunal qui tend à prendre de plus en plus d'importance.

Le **département** a une vocation à dominante sociale. Les services du département se répartissent toujours en deux catégories :

- les services obligatoires : aide sociale, santé, entretien de la voirie...
- les services facultatifs, qui ne peuvent être créés que si la loi ne l'interdit pas, s'ils répondent à un intérêt départemental et s'ils respectent la liberté du commerce et de l'industrie. On y trouve les interventions économiques et en faveur du monde associatif (aides financières et techniques, cautions d'emprunt...).

La **région**, outre la formation, intervient sur le champ économique, culturel et scientifique. Il s'agit souvent, notamment en matière culturelle, d'un échelon essentiel de soutien à la vie associative.

[Le DDVA, votre boussole dans la jungle des financements](#)

Dans bien des cas, la principale difficulté consiste à trouver le bon interlocuteur local, en fonction de ses préoccupations et de ses spécialités, et en fonction de son niveau d'intervention. C'est pour pallier cette difficulté qu'a été créé le [délégué départemental à la vie associative](#) (DDVA).

En dehors du service vie associative de votre municipalité ou de votre Maison des associations, il sera votre interlocuteur privilégié. Placé sous l'autorité du préfet, il assure en effet une fonction de coordination et de liaison entre les services déconcentrés de l'État et

les associations, pour faciliter leur information en matière juridique, fiscale, de gestion et d'accès aux sources de financement.

Le dossier unique

Ce dossier ([Cerfa n°12156*03](#)) doit être utilisé par toute association sollicitant une subvention auprès de l'État. Il peut être utilisé pour préparer vos demandes de financement aux collectivités territoriales et établissements publics, mais de nombreuses collectivités ont leur propre dossier de demande de subvention.

Pour autant ce dossier unique est un excellent modèle pour connaître l'ensemble des documents de base indispensables pour introduire une demande de financement auprès de n'importe quel partenaire.

L'embauche d'un salarié est un engagement important qu'il faut bien peser pour ne pas compromettre la vie de l'association.

[Tout plier](#) | [Tout déplier](#)

Le cadre juridique de l'emploi

Dès qu'une personne réalise un travail pour le compte de l'association, dans un lien de subordination avec elle et qu'elle perçoit une rémunération en contrepartie de ce travail, il convient donc :

- de signer un contrat de travail entre l'association et le salarié ;
- de déclarer au préalable l'embauche du salarié (déclaration unique d'embauche) ;
- d'établir des feuilles de paye ;
- de déclarer et de régler l'ensemble des cotisations sociales ;
- de respecter la législation du travail et la convention collective en vigueur pour l'activité de l'association ;
- de tenir à jour le registre d'entrée et de sortie du personnel, et d'une manière générale, l'ensemble des dispositions applicables à tout employeur.

L'ensemble de ces opérations étant relativement complexe, il est souvent nécessaire de travailler avec des professionnels (expert-comptable) ou des réseaux spécialisés qui vous permettront de remplir vos obligations sans erreur.

Contrairement aux idées reçues, les associations ne bénéficient d'aucun régime dérogatoire en matière d'emploi : elles sont soumises aux obligations générales des employeurs dès la première heure de travail effectuée et dès le premier euro versé. Et ce, quelle que soit sa taille ou son activité et quel que soit le montant de la rémunération. Tenter de déguiser une rémunération en remboursement de frais peut entraîner une infraction de travail dissimulé ou "**travail au noir**" ([article L8221-5](#) du Code du travail). C'est en effet l'une des premières choses que va rechercher un contrôleur de l'Urssaf dans la comptabilité de l'association.

Les associations peuvent trouver des appuis avec les :

Embaucher

L'embauche est notamment encadrée par les [articles L1221-6 à L1221-9](#) du Code du travail.

Il s'agit d'une décision lourde de conséquences et d'incertitudes. Il faut analyser les besoins avec précision et décider à plusieurs du profil de poste :

- mission générale (par exemple : secrétariat administratif de l'association ; accueil des adhérents...) ;
- détail des tâches précises liées à cette mission ;
- contexte : durée du travail, horaires, lieu, public, etc.
- relations fonctionnelles au sein de la structure et position hiérarchique ;
- capacités et compétences requises : connaissances générales ou spécialisées, formation ou expérience, maîtrise d'outils ou de méthodes, efficacité dans l'apprentissage ou l'adaptation, etc. ;
- possibilité d'évolution ;
- évaluation précise des charges directes et indirectes générées par le poste.

Cette étape est déterminante pour toute la suite du processus. Elle fixera les termes à employer dans la petite annonce, les critères à utiliser pour sélectionner les candidatures, pour guider les entretiens et faire le choix ultime. Cette étape est également essentielle pour guider le choix du contrat de travail à établir avec le futur salarié. C'est notamment le cas en ce qui concerne les emplois aidés : c'est le profil de poste qui doit amener à une embauche sous contrat aidé et non l'inverse, par effet d'aubaine.

Le contrat de travail

Contrat à durée indéterminée (CDI, [articles L1221-1 à L1221-5](#) du Code du travail), contrat à durée déterminée (CDD, [articles L1241-1 à L1248-11](#) et [D1242-1 à D1247-2](#) du Code du travail), temps plein ou partiel, le choix du type de contrat doit être minutieusement déterminé avec l'aide des personnes les plus impliquées dans l'association.

Le contrat de travail est écrit. Il existe des subtilités juridiques sur l'existence d'une obligation d'établir un écrit, le contrat verbal étant reconnu comme valable. Toutefois, le plus simple, au quotidien, est de considérer que le recours systématique à un écrit s'impose. De nombreuses conventions collectives l'imposent et certains types de contrats nécessitent également un écrit (CDD, contrat à temps partiel...).

Le contrat comporte au moins les mentions suivantes : identités de l'employeur et de l'employé ; lieu de travail ; titre du salarié ou description sommaire du travail ; durée hebdomadaire du travail ; date du début du contrat ; rémunération ; congés payés ; ainsi que, généralement, les obligations professionnelles du salarié, la convention collective applicable, la période d'essai, les frais professionnels alloués, le véhicule... S'il s'agit d'un CDD, il faut mentionner en plus le motif du recours au CDD, les nom et qualification du salarié remplacé s'il y a lieu, la date d'échéance ou la durée minimale, les coordonnées de la caisse de retraite et le cas échéant de l'organisme de prévoyance. Pour les contrats à temps partiel, des mentions particulières sont obligatoires notamment relatives à la durée du travail et aux plannings.

Les aides à l'emploi

Il existe un dispositif général d'allègement des cotisations patronales de Sécurité sociale sur les [aides à l'emploi](#) dans certaines zones du territoire. Il s'agit d'exonérations de charges sociales dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les zones franches urbaines (ZFU) et les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Il existe également des contrats aidés réservés à certains publics, dont chacun a ses conditions particulières d'accès, de mise en œuvre et d'aide. Depuis le 1^{er} janvier 2010, date d'entrée en vigueur du [contrat unique d'insertion \(CUI\)](#), les contrats d'accompagnement vers l'emploi (CAE), contrats d'avenir (CAV), contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) et contrat initiative emploi (CIE) ont été abrogés. Cependant, les contrats en cours iront jusqu'à leur terme. Leur éventuelle prolongation pourra se faire selon les modalités du CUI, lequel reprend celles du CAE pour le secteur non marchand et du CIE pour le secteur marchand.

- [contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi \(CUI-CAE\)](#) ;
- [contrat d'apprentissage aménagé](#) ;
- [contrat adulte relais-médiateur ville](#) ;
- [contrat initiative emploi](#) ;
- [contrat de professionnalisation](#).

Ces dispositifs étant très souvent amendés, chacun est invité à veiller aux évolutions réglementaires les concernant.

Les obligations déclaratives

Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard la veille, l'employeur doit effectuer la [déclaration préalable à l'embauche](#) à l'Urssaf, qui se charge de la transmettre à tous les organismes obligatoires (Assedic, médecine du travail, etc.).

Il incombe ensuite à l'employeur de s'acquitter des charges sociales, calculées sur les rémunérations, auprès des organismes sociaux. Il verse les cotisations aussi bien patronales que salariales. Le versement est effectué à des moments différents selon l'effectif de la structure, dans les 15 jours qui suivent la fin de chaque trimestre civil pour les effectifs jusqu'à 9 salariés.

L'[URSSAF](#) collecte les cotisations salariales et patronales ayant trait à : maladie, invalidité, décès, accident du travail, contribution sociale généralisée (CSG), contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), allocations familiales, assurance vieillesse, Fonds national d'aide au logement (FNAL), versement de transport et à l'assurance chômage et le Fonds national de garantie des salaires.

Les [caisses de retraite complémentaire](#), (ARRCO pour les salariés et AGIRC pour les cadres) collectent les charges destinées à compléter les prestations du régime général.

Les obligations générales

Il faut évidemment que l'employeur respecte la législation du travail dans tous les grands domaines, notamment :

- **la durée du travail** régie par les [articles L3121-10 et suivants](#) du Code du travail (35 heures hebdomadaires, heures supplémentaires...),
- **la rémunération** régie par les articles [L3211-1 et suivants](#) du Code du travail (salaire minimum, bulletin de paye, éventuellement complémentaire santé, titres restaurant...),
- **les congés payés** régis par les [articles L3141-1 et suivants](#) du Code du travail.

Notre point de vue d'assureur

Un employeur doit vérifier que son assureur couvre bien l'ensemble des risques qu'il fait courir au salarié et que le salarié fait courir à l'employeur. Cette obligation relève de sa responsabilité. Il est donc indispensable de se renseigner sur l'étendue de ces obligations auprès des professionnels. Ensuite, un assureur sera en mesure d'indiquer le contrat le plus adapté à la situation propre de la structure.

Pour les associations, les statuts et le règlement intérieur doivent préciser à quel organe incombe l'embauche (et les décisions de gestion du personnel) : président ou organe collégial (bureau ou bien conseil d'administration) qui doit alors délibérer pour préciser les modalités d'embauche et la personne ou le comité qui le fait. Au regard du droit du travail, la responsabilité de l'association et de son représentant légal, bénévole ou pas, est engagée en tant qu'employeur, notamment vis-à-vis de l'Urssaf ou devant le conseil des prud'hommes en cas de litige entre employeur et salarié. En cas de délégation de pouvoir d'un dirigeant ou du conseil d'administration à un bénévole ou un salarié pour embaucher, la responsabilité personnelle du délégant (celui qui accorde la délégation au délégataire) reste engagée. La délégation doit mentionner par écrit l'identité des parties ainsi que leur qualité (notamment pour le délégant), le type d'actes à signer, les limites et la durée de la délégation. Le délégataire engage sa responsabilité en cas de dépassement des limites de la délégation ou de faute. Il existe des possibilités de transfert de la responsabilité pénale en cas de délégation de pouvoirs si celles-ci répondent à des critères précisés par la jurisprudence.