

<p style="text-align: center;"><b>TRAVAILLEURS INDEPENDANTS ET EMPLOIS OCCASIONNELS</b></p>
---

Les associations sont quelquefois souvent conduites à employer du personnel de façon ponctuelle ou continue mais sur une durée courte (professeur de danse, de musique, animateur d'atelier...).

Deux questions se posent alors:

- sont-ils travailleurs indépendants ou salariés?
- s'ils sont salariés, quelles charges sociales acquitter?

## **1 - Le travailleur indépendant**

### **1a - Critères de qualification**

Dès lors qu'un lien de subordination peut être établi, il ne s'agit pas d'un travailleur indépendant, mais d'un salarié; ainsi, un professeur de musique ou de danse qui fixe lui-même son programme, qui recrute ses élèves, reçoit directement sa rémunération de ceux-ci sera considéré comme un travailleur indépendant. En revanche, s'il n'a pas le libre choix de ses élèves, si le programme lui est imposé par l'association, s'il donne ses cours dans les locaux de l'association, il est alors considéré comme salarié de l'association..

Le lien de subordination se caractérise par la présence de trois éléments: l'ingérence de l'une des parties dans l'exécution du travail de l'autre, l'exécution du travail dans le cadre d'un service organisé et dans l'intérêt de l'entreprise..

### **1b - Les cotisations sociales**

Si le travailleur est indépendant, l'association le rémunère sous forme d'honoraires avec ou sans TVA, selon le régime fiscal propre à l'activité de l'intéressé.

- ➔ Cette rémunération ne donne lieu à aucun paiement de charges sociales de la part de l'association.

## **2 - Le travailleur occasionnel**

Une personne travaillant dans une association, même quelques heures par mois, doit faire l'objet d'une déclaration et l'association doit payer des cotisations. Cependant, il existe quelques aménagements.

### **2a - Les limites annuelles**

Une association peut utiliser les services d'une personne de façon très ponctuelle (conférencier, musicien, femme de ménage...). On peut parler dans ce cas de paiement d'honoraires ou de vacations.

L'article 240-2 du Code Général de Impôts stipule que "toutes personnes morales qui versent à des tiers des commissions, courtages, ristournes commerciales ou autres vacations, honoraires occasionnels ou non, gratifications et autres rémunérations, doivent déclarer ces sommes quand elles dépassent 76,22€ par an pour un même bénéficiaire". Ces dispositions permettent aux services fiscaux de vérifier les déclarations des revenus des particuliers.

Dans tous les cas, l'association doit acquitter des cotisations sociales, calculées sur les salaires qu'elle verse, dès lors qu'il y a un quelconque lien de subordination.

Il est admis que la rémunération des professeurs effectuant moins de 6 heures de cours par an ne soit pas comprise dans l'assiette de calcul pour la taxe sur les salaires.

## **2b - Les cotisations forfaitaires**

L'arrêté du 24 septembre 1986, modifiant l'arrêté du 20 mai 1985, prévoit que pour les personnes travaillant moins de 480 heures par an dans une association, le calcul des cotisations sociales s'effectue sur la base forfaitaire d'une fois le SMIC horaire.

Cette mesure est applicable au personnel employé dans les associations agréées par le Ministère de la Jeunesse et des Sports, au titre des sports, de la jeunesse ou de l'éducation populaire..

Toutefois, sont exclus du champ d'application du calcul forfaitaire:

- le personnel administratif de l'association, quelle que soit la durée du travail,
- le personnel à temps complet.

### Cas particuliers

Certaines catégories de personnel bénéficient d'allègement de charges lorsqu'elles sont employées : fonctionnaires, artistes (musiciens, comédiens...)

## LES ASSOCIATIONS EMPLOYEURS - LES CHARGES SOCIALES ET FISCALES -

L'article L 120 du Code de la Sécurité Sociale stipule:

*"Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunération toutes les sommes (décret n° 61.100 du 25 janvier 1961) versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.."*

 Ainsi, toute association qui emploie un ou plusieurs salariés à temps complet ou à temps partiel est tenue de satisfaire aux obligations d'employeur. L'ensemble des cotisations et charges est dû, sauf cas particuliers spécifiquement mentionnés, quelle que soit la durée du travail accompli par l'employé. Cela s'applique donc aux personnes vacataires ou employées occasionnellement par les associations.

C'est seulement lorsqu'il s'agit de travailleurs indépendants que l'association peut échapper à la gestion du personnel. Cependant, pour être qualifié de travailleur indépendant, l'animateur ne doit avoir aucun lien de subordination avec l'association. Pour cela, il doit percevoir sa rémunération directement auprès des participants, il fixe lui-même ses horaires et reste seul maître de son programme. Ces contraintes montrent que ce type de travailleur reste rare dans les associations.

 Vous trouverez en fin du présent chapitre tous les chiffres utiles pour le règlement des cotisations.

### • 1 - Les formalités administratives

Le Centre de Formalités des Entreprises (C.F.E.) regroupe toutes les formalités à effectuer pour l'emploi du personnel

#### **1a - L'immatriculation de l'association comme employeur**

Cette immatriculation doit être demandée à l'URSSAF dans les 8 jours qui suivent l'embauche du salarié. Un numéro national d'identification est alors attribué à l'association par l'INSEE, dans le cadre du système national d'identification et du répertoire national des entreprises et de leurs établissements (SIRENE). Le numéro national d'identification comporte donc un numéro de personne (SIRENE) et un numéro d'établissement (SIRET).

Un autre numéro est également attribué par l'INSEE, c'est le code APE (Activité Principale Exercée).

#### **1b - L'immatriculation du Personnel**

Si la personne embauchée est déjà immatriculée à la Sécurité Sociale, il n'y a aucune formalité à accomplir. Si la personne embauchée n'a jamais été immatriculée, l'association doit effectuer une déclaration au C.F.E. destinée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Il faut noter qu'une visite médicale d'embauche est obligatoire ainsi qu'une visite annuelle, effectuée par la médecine du travail.

### **1c - Autres déclarations**

Le C.F.E. centralise également :

- la déclaration destinée au Centre des Impôts pour la taxe sur les salaires
- la déclaration destinée à la Direction du Travail pour ce qui concerne la réglementation en matière d'emploi
- la déclaration aux ASSEDIC pour ce qui concerne les cotisations chômage.

## **• 2 - Les cotisations sociales**

### **2a - Les cotisations perçues par l'URSSAF (cotisations dites d'assurances sociales) :**

- L'assurance maladie qui couvre les risques maladie, maternité, invalidité et décès, à la charge de l'employeur et du salarié
- L'assurance vieillesse, à la charge de l'employeur et du salarié
- L'assurance veuvage à la charge exclusive du salarié
- La cotisation d'accidents du travail, à la charge exclusive de l'employeur
- Les cotisations d'allocations familiales, à la charge exclusive de l'employeur
- La cotisation logement, imposée à toutes les entreprises quel que soit leur effectif. Elle est destinée au financement de l'allocation logement des catégories défavorisées. Elle transite par le Fond National d'Aide au Logement. Elle est à la charge exclusive de l'employeur et fixée à 0,10 % de la base de calcul des cotisations de Sécurité Sociale dues par l'entreprise.
- Le versement transport, à la charge exclusive de l'employeur, dans les entreprises de plus de 9 salariés et situées dans la région parisienne ou dans les agglomérations à forte densité de population.

### **2b - La périodicité du paiement des cotisations et de la déclaration des salaires**

Les cotisations doivent être versées dans les 15 premiers jours de chaque trimestre pour les employeurs qui occupent moins de 10 salariés. Il faut transmettre à l'URSSAF:

- Le bordereau récapitulatif de cotisations (B.R.C.), qui indique le nombre de salariés ainsi que l'assiette et le mode de calcul des cotisations
- La déclaration annuelle des données sociales (D.A.D.S.), avant le 31 janvier de chaque année (à transmettre à la CRAM de votre région).

### **2c - Calcul des cotisations**

Les cotisations patronales et salariales sont calculées en fonction de taux différents selon la cotisation, assise sur l'assiette, c'est à dire le montant global des rémunérations (avantages en nature compris).

Les cotisations sont calculées dans la limite d'un plafond, sauf la cotisation d'assurance maladie, due sur le montant total des rémunérations pour les salariés et en partie sur le montant total et en partie sur le montant plafonné pour les employeurs. Le plafond des salaires est régulièrement actualisé (en principe le 1er janvier de chaque année). Les taux des cotisations peuvent également être modifiés. Les employeurs en sont avisés.

### **2d - Cotisations forfaitaires**

Pour les personnes employées à titre temporaire et non bénévoles assurant l'encadrement des mineurs dans les centres de vacances et de loisirs, il existe un forfait pour calculer les cotisations. Le montant de l'assiette est moins élevé. De même, l'arrêté du 20 mai 1985 modifié par l'arrêté du 24 septembre 1986 fixe une base forfaitaire d'une fois la valeur horaire du SMIC pour le calcul des cotisations d'assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales des personnes exerçant leur activité de façon accessoire dans une ou plusieurs associations, dès lors que la durée du travail effectuée au sein de chacune des associations n'excède pas 480 heures par an. Ces mesures concernent les associations agréées au titre des sports ou au titre de la jeunesse et de l'éducation populaire pour leur personnel d'animation.

## **2e - Les cotisations assurance chômage**

Ces cotisations sont perçues par les ASSEDIC. Elles sont versées dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant le paiement du salaire pour les entreprises de moins de 10 salariés. Les taux et barème de calcul sont communiqués aux employeurs par l'ASSEDIC.

## **2f - Le régime des retraites complémentaires**

La loi du 29 décembre 1972 dite de "généralisation de la retraite complémentaire" a rendu obligatoire l'affiliation à un régime de retraite complémentaire pour tout salarié relevant de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et du régime des assurances sociales agricoles.

## **2g - Le régime des salariés**

Ainsi, tous les salariés doivent être affiliés à une institution relevant de l'ARRCO (Association des régimes de retraite complémentaire), quelle que soit la forme juridique de l'entreprise. Les associations doivent donc affilier leurs salariés à un régime complémentaire.

L'association doit adhérer à une institution relevant de l'ARRCO dans les trois mois qui suivent sa création. En général, tout le personnel d'une même association est affilié à la même institution, mais il peut y avoir un partage entre les cadres et les non cadres.

Dans le cas où il existe une convention collective, l'institution de régime complémentaire est définie par la convention. La liste des différentes institutions peut être obtenue auprès de l'ARRCO - 42 Bd de la Bastille - 75012 PARIS -

L'assiette pour le calcul des cotisations est pratiquement identique à celle du régime général. Pour les non cadres, la base des cotisations est constituée par la totalité du salaire à partir du premier euro, dans la limite d'un plafond égal au triple de celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation sur cette fraction de salaires est de 4 % minimum, mais l'association peut souscrire une adhésion à un taux supérieur, ce taux variant en fonction de tranches et d'avantages souscrits.

Le paiement des sommes calculées s'effectue dans les premiers jours du trimestre suivant leur paiement.

## **2h - Le régime des cadres**

Ce régime est géré par l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres, 4 rue Leroux - 75116 PARIS).

Sont affiliés à un tel régime les salariés qui ont une formation technique poussée ou exercent un pouvoir de commandement avec des responsabilités. L'importance du salaire peut également constituer un indice.

D'autres salariés que ceux considérés comme cadres peuvent bénéficier de ce régime. La décision est prise en accord entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'institution d'affiliation appartient à l'employeur. Une association, entrant dans le champ d'application de la convention nationale du 14 mars 1947 concernant le régime des cadres, n'ayant adhéré à aucune institution peut faire l'objet d'une affiliation d'office.

L'assiette des cotisations est la même que celle de la taxe sur les salaires. Le taux et les méthodes de calcul sont communiqués par l'institution choisie.

Le versement s'effectue dans le mois qui suit le trimestre civil au cours duquel ont été versées les rémunérations.

## **• 3 - Les autres taxes**

### **3a - La participation à la formation professionnelle continue**

Cette taxe ne concerne que les associations comptant au moins 10 salariés. Ce cas, ne concernant aucun groupe de la Fédération, ne sera pas traité.

### 3b - La participation à l'effort de construction

Cette taxe ne concerne que les associations comptant au moins 10 salariés. Ce cas, ne concernant aucun groupe de la Fédération, ne sera pas traité.

### 3c - Calcul du nombre de salariés

Le nombre de salariés s'entend comme nombre mensuel moyen de salariés. Il est obtenu en divisant par 12 le total des nombres mensuels de salariés.

## • 4 - La taxe sur les salaires 2007 (loi de finances 2007)

La taxe sur les salaires est due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires. Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif.

### 4a - Le taux (il est différent selon la rémunération)

#### Tranches de salaire brut pour un salarié

Taux	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	Moins de 596,33 €	Moins de 7 156 €
8,50 %	De 596,33 à 1 191,25 €	De 7 156 à 14 295 €
13,60 %	Plus de 1 191,25 €	Plus de 14 295 €

### 4b - Les exonérations

Les associations régies par la loi du 1er juillet 1901 bénéficient, conformément aux dispositions de **l'article 1679 A du code général des impôts**, d'un abattement sur le montant de la taxe sur les salaires dont elles sont redevables.

Cet abattement, dont le montant est relevé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu, s'établit ainsi à 5 362 euros pour la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées en 2004.

Cette mesure représente un effort financier de l'Etat en faveur du secteur associatif de l'ordre de 210 millions d'euros.

Par ailleurs, les associations bénéficient, comme tous les employeurs concernés, des mesures d'exonération concernant les rémunérations versées dans le cadre de certains contrats, tels les contrats emploi solidarité, les contrats emploi jeune et les emplois consolidés, qui contribuent également à alléger le poids de la taxe sur les salaires. Ces mesures permettent de prendre en compte la spécificité des associations.

### 4c - Le paiement

La taxe sur les salaires doit être payée spontanément au percepteur dans les 15 premiers jours de chaque mois pour les salaires payés au cours du mois précédent.

Elle peut être payée trimestriellement si son montant total mensuel ne dépasse pas 76,2 € et annuellement si le montant trimestriel ne dépasse pas 76,2 Euros.

## • 5 - Conclusion



**La gestion du personnel doit être rigoureuse et l'association doit veiller à bien acquitter toutes les charges et taxes qui lui incombent. Elle doit également obligatoirement fournir un bulletin de salaire à chaque employé. Les services fiscaux et sociaux sont également tenus d'aider chaque association dans son rôle d'employeur.**

## LES ASSOCIATIONS EMPLOYEURS : DROIT DES SALARIES

Cette question sera traitée en totalité, sachant que le nombre de salariés de nos associations atteindra rarement, voir jamais les seuils minima déterminés.

Le Code du Travail régit les relations entre les employeurs et les salariés; il s'applique aux associations. Quatre lois récentes, dites "Lois Auroux", l'ont modifié

- **1 - La loi du 4 août 1982** - Cette loi comporte trois parties, traitant:

- 1a - du règlement intérieur**

- Un règlement intérieur est obligatoire pour les associations employant au moins 20 salariés. Il convient de préciser que les notes de services sont assimilées au règlement intérieur. C'est le responsable de l'association qui doit rédiger le règlement intérieur; il le soumet ensuite aux représentants du personnel puis, avec leur avis, il est présenté à l'inspecteur du travail. Il ne devient définitif qu'après avis de ce dernier. Le document est déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend l'association

- 1b - du pouvoir disciplinaire**

- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur existe quel que soit le nombre de salariés. Lorsqu'une faute disciplinaire a été commise, les sanctions suivantes peuvent être prises: Avertissement, mise à pied, rétrogradation avec/sans perte de salaire et/ou baisse de classification. Licenciement avec ou sans préavis et indemnité (dans le cas de motif réel et sérieux, de faute grave ou lourde).

- Sauf pour l'avertissement, les sanctions sont soumises à une procédure préalable. L'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Le Conseil des Prud'hommes juge non seulement de la réalité de la faute mais également du rapport de la sanction avec celle-ci.

- Trois principes sont à noter: aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci n'ait eu connaissance des motifs par écrit. L'employeur dispose de 2 mois pour réagir lorsqu'il a eu connaissance d'une faute. Au bout de trois ans, les sanctions prises ne peuvent être invoquées lors d'une nouvelle sanction.

- 1c - du droit d'expression des salariés**

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés, la négociation n'est pas obligatoire; l'employeur doit toutefois consulter les représentants du personnel s'il y en a.

- Ce droit d'expression porte sur le contenu et l'organisation du travail et sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail.

- **2 - La loi du 28 octobre 1982** - Cette loi traite

- 2a - de l'exercice du droit syndical**

- La loi du 28 octobre 1982 renforce la présence syndicale dans l'entreprise. Le nouvel article 412.4 du Code du Travail autorise la constitution d'une section syndicale dans toutes les entreprises, sans condition d'effectif..

- Toutefois, le seuil de 50 salariés est nécessaire pour la désignation d'un délégué syndical. Quand cet effectif n'est pas atteint, le délégué du personnel peut remplir les fonctions de délégué syndical. La collecte des cotisations peut désormais s'effectuer dans les locaux et pendant la durée du travail.

**2b - des délégués du personnel**

Ils sont obligatoires si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années précédentes (article L 421.1 alinéa 2 du Code du Travail)

Les salariés à temps partiel, sous contrat à durée déterminée, mis à disposition, temporaires ou à domicile sont pris en compte selon des modalités différentes.

**2c - de la protection des représentants du personnel**

La loi protège les salariés exerçant ou ayant exercé des fonctions représentatives contre tout licenciement abusif.

**LE CHEQUE EMPLOI ASSOCIATIF**  
**Il est étendu à toute la France métropolitaine à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004**

La loi n° 2008-350 du 16 avril 2008 relative à l'extension du chèque emploi associatif vient d'être publiée au journal officiel du 17 avril 2008 concernant son extension.

-----

**Qu'est-ce que le chèque-emploi associatif ?**

C'est un carnet de chèques permettant à l'employeur de payer un salarié et d'accomplir les déclarations sociales liées à son embauche avec le minimum de formalités et un carnet de volets « identification du salarié » destinés à la communication des informations relatives au salarié. Il est valable pour tout type d'emploi et tout type d'association, à certaines conditions.

Une association peut notamment recourir au chèque-emploi associatif pour recruter pour la première fois des salariés ou lorsqu'elle doit faire face à une embauche importante de personnels à temps partiel, par exemple à l'occasion d'une manifestation exceptionnelle de soutien. En revanche, le CEA ne peut-être utilisé pour l'embauche d'artistes ou de techniciens du spectacle vivant qui relèvent obligatoirement du GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel, [www.guso.com.fr](http://www.guso.com.fr)). Retrouvez l'information concernant le chèque emploi associatif sur le site : [www.cea.urssaf.fr](http://www.cea.urssaf.fr)

Les associations utilisant le chèque-emploi associatif doivent employer au plus **neuf équivalents temps plein** par année civile. Son utilisation n'est possible qu'avec l'accord du salarié.

**Les formalités à l'embauche accomplies par l'intermédiaire de ce chèque :**

Le Chèque Emploi Associatif est un service simple, une seule déclaration, un règlement unique pour l'ensemble des cotisations (Sécurité Sociale, Assurance-chômage, retraite complémentaire et prévoyance). Ce service est sécurisé et gratuit.

Se présentant sous la forme d'un carnet de chèques spécial, le chèque emploi associatif permet :

- de payer directement le salarié ;
- d'accomplir l'ensemble des formalités sociales et fiscales liées à l'emploi de salariés (déclaration préalable à l'embauche, établissement d'un contrat de travail, délivrance d'un bulletin de paie, déclaration des éléments nécessaires au calcul des cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire) à partir d'un support unique ;
- de s'acquitter du paiement de l'ensemble des charges sociales auprès d'un seul organisme de recouvrement, l'URSSAF.

Les adhérents du Chèque Emploi Associatif peuvent établir et envoyer ces déclarations par Internet. C'est encore plus simple et plus rapide que la déclaration papier.

Cette nouvelle offre de service gratuite est proposée aux associations qui n'occupent pas plus de 9 salariés équivalents temps plein durant l'année civile.

**Comment faire la demande?**

L'association employeur doit d'abord effectuer une demande d'adhésion auprès de l'établissement teneur de son compte financier (Banque, La Poste, Caisse d'Epargne...). Cette demande doit être accompagnée d'une autorisation de prélèvement des cotisations. Le Centre national chèque emploi associatif demandera, après vérification, à l'établissement financier de remettre le chéquier à l'association.

**Délivrance des chèques-emploi associatif :** Par l'établissement teneur du compte financier de l'association.

Après vérification, le centre national Chèque Emploi Associatif demandera à l'établissement financier de remettre le chéquier à l'association. Cet établissement renouvellera ensuite le carnet selon les règles habituelles de renouvellement de chéquier.

### **Qui gère le Chèque Emploi Associatif ?**

Il est géré par les Urssaf et un centre national "Chèque Emploi Associatif" situé à ARRAS.

**La déclaration des informations concernant le salarié** Le centre national Chèque Emploi Associatif adresse des volets "identification du salarié" à l'association qui complète un volet pour chaque salarié concerné et retourne ce volet au centre.

**Important:** le volet "identification du salarié" vaut Déclaration Unique d'Embauche (DUE) et contrat de travail.

### **Rémunération du salarié**

Sur le chèque n'apparaît que le salaire net (le calcul des charges étant effectué par les organismes sociaux). La rémunération portée sur le chèque-emploi associatif inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations effectuées.

### **Gestion du dispositif**

Les organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale (URSSAF) organisent directement et gratuitement la gestion du chèque-emploi associatif. Le Centre national du chèque-emploi associatif adresse à l'employeur une facture récapitulant les informations contenues dans les volets sociaux, le montant des cotisations et la date de prélèvement sur le compte de l'association.

**Les interlocuteurs des associations** Le centre national Chèque Emploi Associatif (information, envoi des volets Identification du salarié, calcul des cotisations ...)

Les Urssaf (accueil physique, information, encaissement, recouvrement et contrôle des cotisations). Les établissements financiers : banque, La Poste, Caisse d'Epargne (information, réception des demandes d'adhésions, remise des carnets Chèque Emploi Associatif)

### **Attestations remises au salarié**

Le Centre national du chèque-emploi associatif adresse au salarié:

1. une attestation d'emploi (qui vaut bulletin de salaire) à l'issue de chaque période d'emploi,
2. une attestation annuelle récapitulant les salaires déclarés par l'intermédiaire de ce dispositif pour sa déclaration sur le revenu.

**Attention :** L'employeur doit remplir classiquement l'attestation Assedic.

### **Info pratique :**

Centre national chèque-emploi associatif - Boulevard Allié - 62064 ARRAS cedex 9  
Email : [cea@urssaf.fr](mailto:cea@urssaf.fr) - Site Internet : <http://www.cea.urssaf.fr>

Pour toute information complémentaire, s'adresser au Centre national du Chèque emploi associatif :  
Numéro vert (gratuit): 0800 19 01 00 - du lundi au vendredi: 9h-18h

## LE TICKET RESTAURANT POUR LES ASSOCIATIONS

Un Ticket Restaurant® pour les bénévoles et volontaires associatifs ? Oui, c'est possible depuis le 1er décembre 2006. Faisant suite à la loi du 23 mai 2006 sur le volontariat associatif, le gouvernement a publié le **30 septembre 2008** le décret qui en précise les modalités. Adapté aux activités associatives, le traditionnel «ticket-restaurant» est maintenant accessible aux bénévoles et aux volontaires sous l'appellation de «chèque-repas» pour les bénévoles, et de «titre-repas» pour les volontaires.

Vous souhaitez reconnaître l'engagement de vos bénévoles et les dédommager de leurs frais de repas ? Vous souhaitez simplifier votre logistique repas lors de vos manifestations ? Depuis la loi n°2006-586 du 23/05/06 et le décret n°2006-1206 du 29/09/06 relatifs au volontariat associatif et à l'engagement éducatif, vous pouvez distribuer des Ticket Restaurant® à vos bénévoles et à vos volontaires associatifs.

### **Le Ticket Restaurant® Bénévoles et Volontaires : qu'est ce que c'est ?**

- Un titre spécial de paiement pour le repas des bénévoles et des volontaires
- Pris en charge à 100% par l'Association ou la Fondation reconnue d'utilité publique
- Exonéré de charges sociales et fiscales pour l'Association et la Fondation
- Exonéré d'impôts sur le revenu pour le bénéficiaire
- Valable dans le réseau Ticket Restaurant® soit 164 000 restaurants partenaires en France (boulangeries, traiteurs, restauration rapide, ...)

### **Quels sont les avantages pour votre association ?**

- Une alternative légitime à l'attribution de forfaits repas sans être considéré comme un avantage en nature
- Une solution simple pour résoudre les lourdeurs de la gestion des notes de frais
- Une exonération totale des charges sociales et fiscales du montant de votre contribution
- Une meilleure maîtrise de votre budget
- Un remboursement de vos tickets, à tout moment, dans la limite de leur période de validité  
(les tickets sont valables 14 mois à compter du 1er décembre de l'année N au 31 janvier de l'année N+2)

### **Quels sont les avantages pour vos bénévoles ou volontaires ?**

- Une reconnaissance et une valorisation de leur engagement
- Un moyen de paiement de leurs repas sans aucune avance de frais
- Une solution simple et pratique
- Un avantage non soumis à l'impôt sur le revenu, pour le bénévole et le volontaire (dans la limite de la réglementation en vigueur)
- Le bénévole peut bénéficier d'un Ticket Restaurant d'une valeur de 5,50€ par jour d'activité

### **Qui peut en bénéficier ?**

- Tous les Bénévoles et tous les Volontaires (le statut de bénévole et de volontaire est décrit dans la loi n°2006-586 du 23/05/06 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif)

## CHIFFRES UTILES 2014

### Plafond de Sécurité Sociale du 1/01/2014 au 31/12/2014 :

Annuel :	37548 €	Mensuel :	3129 €	Quinzaine :	1565 €
Semaine :	722 €	Journalier :	172 €	Horaire :	23 €

### URSSAF

#### Assurance maladie (risque maladie, maternité, invalidité et décès)

- Employeur: 13,10 % sur la totalité de la rémunération
- Salarié: 0,75 % sur la totalité de la rémunération
- Total = 13,85 %

#### Assurance vieillesse

- Employeur: 8,40 % sur la rémunération limitée au plafond  
1,60 % sur la totalité de la rémunération
- Salarié: 6,75 % rémunération limitée au plafond  
0,10% sur la totalité de la rémunération

#### Allocations familiales

- Employeur: 5,25 % sur la totalité de la rémunération

Contribution Sociale Généralisée (CSG)	7,50% (dont 2,40% non déductible de l'impôt)
CRDS (non déductible de l'impôt sur le revenu)	<u>0.50%</u>
Soit	8,00 % à la charge du salarié

### SMIC et Minimum Garanti

**SMIC horaire brut au 1/01/2014 :** Taux horaire brut : **9,50 €(+1,1%)**  
 Smic, base brut mensuelle (35 heures par semaine) = **1 445,38€brut** (pour 151h 67)  
 Minimum garanti : 3,51 €  
**Smic net moyen : 1113€**

Barème fiscal à utiliser pour les frais de véhicules engagés par les bénévoles et qui sont susceptibles de bénéficier d'une réduction d'impôt.

Type de véhicule	Montant autorisé par kilomètre parcouru		
	En 2009	En 2010	En 2011 et 2012
Véhicules automobiles	0,299 €	0,304 €	0,304€
Vélocycleurs, scooters, motos	0,116 €	0,118€	0,118€

Pour déclaration d'impôts 2012 et 2013 (connu à ce jour)

### Pour 2014, l'allocation forfaitaire de frais professionnel pour frais de repas s'établit comme suit :

- indemnité de repas sur le lieu de travail (ex : travail de nuit) 6,10 €
- repas hors des locaux (hors restaurant, ex : chantier) 8,70 €
- repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel 17,90 €

**Avantage en nature : évaluation forfaitaire pour un repas :** 4,60 €et 9,20 €par journée

Quelques sites Internet utile : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) (pour suivre l'actualité réglementaire et vous informer)  
[www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) (des informations et des services 24h/24 7j/7)

