



Info-Lettre – 2^{ème} volet

Préparer l'embauche d'un salarié au sein d'une association sportive



La DDDCS (Direction Départementale Déléguée de la Cohésion Sociale), et les deux antennes du CRIB (Centre de Ressources et d'Informations aux Bénévoles) que sont le CDOS 21 (Comité Départemental Olympique et Sportif de Côte-d'Or) et l'APSALC (Association Profession Sport Animation Loisirs Culture) vous proposent une Info-Lettre en 3 volets visant à accompagner les associations sportives, notamment dans leur professionnalisation.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT (CCNS)

Le rôle de la CCNS :

La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) a été étendue à l'ensemble de la branche sport le 25 novembre 2006. Elle adapte le code du travail aux spécificités liées aux métiers du sport en instituant des dispositions telles que les salaires minimaux, un régime de prévoyance, des primes, des congés...

Vous pouvez la consulter dans sa globalité [ICI](#)

Zoom sur quelques points de la CCNS :

La classification

De celle-ci découlera la rémunération du salarié :

- Les critères à prendre en compte sont les caractéristiques de l'emploi réellement occupé, notamment le degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité.
- La rédaction d'une fiche de poste fait partie des bonnes pratiques permettant de définir le groupe d'appartenance du salarié.

Concernant la classification de votre salarié, consultez :

- La fiche pratique du CDOS : [ICI](#)
- La fiche 9.3 de la CCNS : [ICI](#)

La rémunération et l'estimation du coût de l'emploi

La CCNS prévoit un Salaire Minimum Conventionnel (SMC fixé à 1 391,20€ brut) à partir duquel la rémunération minimale de chaque groupe de classification peut s'opérer. Consultez la grille de rémunération : [ICI](#)

Par ailleurs, pour estimer le coût de l'emploi, vous pouvez utiliser le simulateur du CNAR sport : [ICI](#) ou demander une expertise et des outils auprès de [l'APSALC](#) (coordonnées en bas de page).

Prévoyance

Le régime de prévoyance permet de compléter la protection sociale des salariés (incapacité temporaire de travail, invalidité...). Il s'applique aux salariés non cadres sans condition d'ancienneté (hors sportifs professionnels et leurs entraîneurs). [En savoir plus](#)

Ancienneté

Pour les salariés des groupes 1 à 6 de la grille de classification ayant au moins 24 mois de travail effectif dans l'association, la CCNS instaure un dispositif permettant la prise en compte de l'ancienneté. [En savoir plus](#)

Pour calculer cette prime, vous pouvez consulter la fiche pratique du CDOS [ICI](#)

<p>LES DIFFERENTS CONTRATS AIDES</p>	<p>Contrats aidés</p> <ul style="list-style-type: none"> Le CUI-CAE : <p>Le « Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi » est destiné principalement à des personnes inscrites en tant que demandeur d'emploi. Une aide minimale de l'Etat à hauteur de 65% du SMIC est attribuée pour une durée de travail de 20h. En savoir plus</p> <ul style="list-style-type: none"> L'emploi d'avenir: <p>Bénéficiaire d'une aide de l'Etat à hauteur de 75% du SMIC, l'emploi d'avenir est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. En savoir plus</p> <p>Contrats en alternance</p> <p>Ces types de contrats permettent d'une part, aux employeurs d'embaucher en disposant d'avantages financiers et d'autre part, aux salariés de se former en alternant les périodes théoriques en centre de formation et pratiques en structure.</p> <ul style="list-style-type: none"> Contrat d'apprentissage : <p>A destination des jeunes de 16 à 25 ans, le contrat d'apprentissage permet de suivre une formation qualifiante tout en percevant une rémunération (de 25% à 78% du SMIC) en fonction de l'âge de l'apprenti à la date de signature du contrat ainsi que son année de formation. En savoir plus</p> <p>En outre, le Centre National pour le Développement du Sport (CNDS) propose des aides supplémentaires pour l'embauche d'un apprenti. Celles-ci permettent, quel que soit l'âge du jeune embauché, de ramener le "coût employeur" à moins de 400 euros mensuels. Plus d'infos</p> <ul style="list-style-type: none"> Contrat de professionnalisation : <p>Permettant de recevoir une rémunération minimale équivalente à 55% du SMIC, le contrat de professionnalisation est destiné aux 16-25 ans ou aux demandeurs d'emplois de plus de 26 ans désireux d'obtenir une qualification reconnue. En savoir plus</p> <p>Emplois CNDS</p> <p>Le CNDS aide les associations sportives à se professionnaliser en proposant deux types d'aides pour des CDI à mi-temps minimum.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour la création d'un nouveau poste : 34 500 euros sur 4 années de manière dégressive ; Pour la consolidation d'un poste préexistant : 20 000 euros sur 4 années (5 000 euros par an). <p>Plus d'informations</p>
<p>LES AIDES A L'EMBAUCHE</p>	<p>Territoires prioritaires</p> <p>Certains territoires prioritaires tels que les ZRR (Zone de Revitalisation Rurale) ou QPV (Cartes - Quartier Prioritaire de la Ville) bénéficient d'aides à l'embauche. En savoir plus</p> <p>Aide TPE-PME</p> <p>Jusqu'au 30 juin 2017, chaque association qui engage un nouveau salarié rémunéré jusqu'à 1 900 € brut mensuels, peut bénéficier durant les 2 premières années du contrat, d'une prime trimestrielle de 500 €, soit 4 000 € au total. En savoir plus</p> <p>Allègement des cotisations sociales</p> <p>La réduction des cotisations patronales s'applique sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic. En savoir plus</p>

	<p>Assiettes forfaitaires et franchises de cotisations Dans la limite d'une rémunération de 1 122 euros brut, ces principes simplificateurs et avantageux financièrement sont proposés par l'URSSAF. En savoir plus</p> <p>Taxe sur les salaires – avantages du secteur associatif La taxe sur les salaires est à la charge des personnes ou organismes qui paient des rémunérations, lorsqu'ils ne sont pas assujettis à la TVA. Cependant, à compter de 2016, les associations loi 1901 bénéficient d'un abattement de la taxe sur les salaires qui s'établit à 20 283 €. En savoir plus</p> <p>Par ailleurs, Le CITS (Crédit d'Impôt de Taxe sur les Salaires) a été créé afin de mieux soutenir le secteur associatif se livrant à des activités lucratives. Il s'ajoutera à l'abattement de 20 283 euros et concernera les rémunérations inférieures à 2,5 fois le Smic. En savoir plus</p>
<p>LES DROITS DU SALARIE</p>	<p>Mutuelle obligatoire Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs doivent faire bénéficier à leurs salariés d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé. L'APSALC vous accompagne dans la mise en place de cette obligation qui est fonction de la Convention Collective dont vous dépendez : Tous les guides ici</p> <p>Remboursement des frais de déplacements Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, le remboursement effectué par l'employeur à partir du barème fiscal d'indemnités kilométriques est exonéré de cotisations. En savoir plus</p> <p>Médecine du travail Le suivi médical exigé par le Code du Travail, dont tout salarié doit bénéficier, a été modifié consécutivement à la loi travail promulguée en août 2016. En savoir plus</p>
<p>GESTION SALARIALE</p>	<p>Déclaration Sociale Nominative (DSN) Obligatoire pour toutes les associations depuis le 1^{er} janvier 2017, la DSN est une simplification des démarches des employeurs vis-à-vis de la Protection Sociale et de l'Administration. Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et nécessite un logiciel compatible pour lequel il est conseillé de souscrire un contrat de maintenance. En savoir plus</p> <p>Gestion des paies – Différentes possibilités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impact Emploi Ce dispositif permet une prise en charge globale des formalités de gestion d'un salarié par un « tiers de confiance » reconnu par l'URSSAF, telle que l'APSALC 21-71, qui réalise pour le compte de l'association employeur, les formalités liées à l'embauche, les bulletins de salaire et l'ensemble des déclarations sociales et fiscales. En savoir plus • Chèque Emploi Associatif Le Chèque emploi associatif a pour objectif de favoriser l'emploi en milieu associatif en permettant aux associations d'effectuer, en toute simplicité, les formalités administratives liées à l'emploi de salariés. En savoir plus • Cabinets comptables Afin de gagner du temps pour la réalisation de votre objet associatif, les experts comptables spécialisés dans le secteur associatif peuvent vous décharger de certaines obligations. Pour les trouver, consulter l'annuaire de votre ville.

La formation professionnelle continue

Dans l'optique de contribuer au développement des associations employeuses mais également des salariés, l'Etat et les régions élaborent une politique de formation professionnelle.

A ce titre les **Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)** sont chargés de collecter auprès des employeurs de droit privé, les fonds de la formation professionnelle continue. Par ce processus, [le Compte Personnel de Formation](#) de chaque salarié se voit crédité de 24 heures de formation par année de travail à temps complet.

Dans le champ du sport, un OPCA unique vous accompagne dans vos projets de développement vers de nouvelles compétences : <http://www.uniformation.fr>

Syndicat employeur

Le CoSMoS (Conseil Social du Mouvement Sportif) unique organisation représentant exclusivement les employeurs du sport, accompagne ses adhérents dans leur rôle d'employeur et développe une série de services pour les conseiller au quotidien. En savoir plus : <http://cosmos.asso.fr>.

APSAALC 21 et 71 – Pascale TRACE - 03.80.55.06.64 - contact@apsalc.org - <http://apsalc.profession-sport-loisirs.fr>
CDOS de Côte-d'Or – Mario JOBARD - 09.63.06.66.36 - crib-21@orange.fr - <http://cotedor.franceolympique.com>
DDDCS 21 – Matthieu MOUSSERION - 03.80.68. 30.96 - matthieu.mousserion@cote-dor.gouv.fr - <http://www.cote-dor.gouv.fr>

« Des solutions pour l'emploi dans l'Économie Sociale et Solidaire en Côte d'Or & Saône et Loire »

