

VILLAGES CRÉOLES

Cahier Pratique
**DE DROIT
DU TRAVAIL**

Porteurs de projet
et Employeurs

COLLECTION SAVOIR-FAIRE
RÉSEAU VILLAGES CRÉOLES

OCTOBRE 2007



Préface

Villages Créoles : un Engagement, une Vie, des Hommes...

*A la lumière de nos premières démarches, ce constat n'est ni un slogan banal, ni une formule de circonstance, **mais bien un véritable challenge que nous devons relever chaque jour durant.***

*Comment faire pour **réaliser aujourd'hui, ce que l'on veut gagner demain**, c'est tout le sens de notre volonté politique, conjuguée avec celle de l'ensemble des acteurs de nos villages ?*

Cela étant, c'est toujours avec un réel plaisir et un sentiment partagé de porter à la connaissance de nos acteurs concernés, les informations relatives à l'avancement des travaux engagés au cœur des Villages Créoles.

Dynamique et plein d'énergie, la Commission que je préside au sein de la Maison de la Montagne a toujours su faire preuve d'initiative, dès lors qu'il s'agit de véhiculer toujours plus haut et plus fort, l'image symbole de nos villages dessinée ensemble, il y a bientôt trois ans.

*Une fois n'est pas coutume, conformément à notre mission, le nouvel outil décrit ci-après, est le fruit d'une recherche à la fois longue et pertinente. Sorti des méandres juridico-administratives et diverses, il s'inscrit et répond comme convenu à notre souci permanent d'assurer avec **un maximum d'atouts le développement durable de nos territoires.***

Eu égard aux contraintes et difficultés qui peuvent ici et là, freiner l'ardeur de certains d'entre vous à vouloir développer une activité en tant qu'entrepreneur ou porteur de projet, j'aimerais souligner, que dans le cadre de cette démarche, ce qui me semble essentiel, c'est de se lancer avec bien entendu la certitude de maîtriser certains paramètres, mais autant que faire se peut, savoir qu'il existe un cadre favorable pour entreprendre. Nous avons donc à travers cet outil, les moyens de vous

offrir un certain choix et de vous aider à construire et à réaliser la mise en œuvre de votre projet.

*Sans plus attendre, j'en suis certain, que nombreux d'entre vous vont se l'approprier et ériger dans les conditions optimales leurs projets pour faire fonctionner ensemble les trois dimensions indissociables que sont : **l'économie, le social et l'environnement.***

*Ce dispositif à ce jour opérationnel et évolutif, permettra dans les meilleurs délais je le pense, pouvoir consolider notre réseau et ouvrir un peu plus, les portes de nos territoires au Tourisme. Cette initiative tant attendue, ne peut qu'améliorer **la tendance affichée vers la création d'emplois et d'activités.** Ainsi, nous bâtissons une des étapes de l'objectif social de Villages Créoles.*

Que chacun d'entre nous mesure si besoin était, l'ampleur et la difficulté de nos missions, et sache que rien n'est gagné d'avance car la conjoncture économique demeure sans équivoque une variable très sensible et souvent même un exercice redoutable à maîtriser. Solide et bien arpenté, cet outil génère à travers les idées forces qu'il dégage, les pistes qu'il faut prendre pour conduire et réaliser les objectifs fixés.

***Confiance, Rigueur, Efficacité et Responsabilité** : en quatre mots, toutes les raisons de nous conforter dans notre engagement..
Puisse cette nouvelle donne, nous permettre de dessiner ensemble les chemins de la réussite.*

*Stéphane Fouassin
Président de la Commission Villages Créoles*

Préambule

Ce guide pratique est né de la rencontre avec des porteurs de projet ou employeurs dans le cadre de la démarche Villages Créoles.

Il a été conçu pour répondre aux préoccupations des professionnels Villages Créoles, qui souhaiteraient développer leur activité au sein du réseau ou entrer dans le réseau afin de contribuer au développement de l'animation culturelle patrimoniale et touristique.

Il s'adresse aux élus des communes et collectivités pour les accompagner dans l'orientation de leurs administrés, aux employeurs et professionnels qui dans une démarche de projet « butent » sur des problématiques juridiques en droit social et droit du travail.

Ce guide pratique a une portée plus large puisqu'il répond aux problématiques de nombreux acteurs du développement dans les différents domaines d'activités et métiers de service.

C'est un outil de sensibilisation et d'aide à la décision avec l'objectif d'apporter un premier éclairage aux porteurs de projet et aux employeurs sur :

- Les statuts
- Les contrats
- Les conséquences fiscales et sociales

C'est un outil qui a pour vocation d'offrir des alternatives aux contrats aidés (CAE, CIVIS, etc). Ces derniers sont développés plus brièvement dans le cadre de ce guide.

Conçu dans sa première version en novembre 2004, le guide a fait l'objet d'une refonte pour introduire les changements juridiques liées principalement aux dispositions de la loi de cohésion sociale, de la loi sur « la loi sur la formation tout au long de la vie », des dispositions pour faciliter la création d'activités.

Ce guide recense l'ensemble des données actualisées susceptibles de vous concerner. Au regard des orientations gouvernementales, de nouvelles

modalités sont en projet, il est donc nécessaire de toujours veiller à la validité des mesures présentées. Les interlocuteurs de l'emploi et de l'insertion (ANPE, Maison de l'Emploi Département, Missions locales, ADI, CRES) vous fourniront des conseils pour préciser ou finaliser votre projet.

Mode d'emploi : Comment utiliser ce guide pratique ?

C'est un guide à deux entrées :

- une entrée porteur de projet « Partie 1 Vous avez un projet »
- une entrée employeur. « Partie 2, vous lancez votre projet »

Nous retrouvons des problématiques communes aux deux parties. Exemple : le statut de travailleur indépendant est décrit partie 1 à propos du choix d'un statut et complété en partie 2 à propos des contrats.

N'hésitez donc pas, à naviguer d'une partie à l'autre.

SOMMAIRE

I° Partie : Vous avez un projet

I	Vous avez un projet d'activité et vous êtes :	4
A.	Vous êtes en recherche d'emploi	4
▪	Vous êtes demandeur d'emploi non indemnisé, vous retrouvez un emploi	4
▪	Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé, vous trouvez un emploi salarié.....	4
▪	Vous vous engagez dans un projet à vocation sociale et humanitaire (pour les porteurs de projets 18-25 ans)	6
▪	Vous vous engagez dans une activité bénévole	7
▪	Vous créez ou reprenez une entreprise	7
B.	Vous percevez le RMI, vous retrouvez un travail	8
▪	Vous pouvez bénéficier du RMA	8
▪	Vous pouvez bénéficier d'un contrat d'avenir.....	8
C.	Vous avez une activité professionnelle et vous souhaitez en exercer une nouvelle en plus :.....	9
▪	Situations particulières.....	10
▪	Conséquences sociales et fiscales	10
D.	Vous êtes retraité	11
▪	Vous percevez une pension.....	11
E.	Vous êtes étudiant.....	12
▪	Étudiant non boursier.....	12
▪	Étudiant boursier.....	12
▪	Étudiant et stagiaire	12
II	Choisir un statut professionnel :	13
A.	Le statut de salarié	13
B.	L'intermittent du spectacle	13
C.	Le travailleur indépendant	14
▪	Formalités administratives et juridiques	14

C.	L'agent commercial	16
▪	Définition et caractéristiques	16
▪	Régime fiscal et social.....	16
III	L'application des accords collectifs	17
▪	Les dispositions des accords collectifs	17
▪	Les sources	17

PARTIE 1

VOUS AVEZ UN PROJET

Les conditions de la « pluriactivité »

Savoir choisir son statut

I Vous avez un projet d'activité et vous êtes :

- Sans emploi, indemnisé ou non Etudiant
- Bénéficiaire du RMI
- Étudiant
- Retraité

A. Vous êtes en recherche d'emploi

Pendant votre période de recherche d'emploi, vous pouvez occuper un emploi salarié. Si vous ne travaillez pas à temps plein (en général plus de 35 heures/semaines ou 152 heures par mois), il est possible sous certaines



conditions de continuer à percevoir les indemnités tout en ayant une activité. Mais vous avez aussi d'autres possibilités d'avoir une activité tout en étant en recherche d'emploi.

- Vous êtes demandeur d'emploi non indemnisé, vous retrouvez un emploi

Vous retrouvez un emploi salarié il est nécessaire de déclarer votre nouvelle situation professionnelle auprès de l'ANPE et les organismes sociaux.

- Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé, vous trouvez un emploi salarié

Vous retrouvez un emploi salarié, c'est-à-dire que vous percevez l'allocation de retour à l'emploi(ARE)

- ✓ L'activité est à temps plein

Vous travaillez 152 heures par mois (durée légale) ou 1607 heures par an. Vous ne percevez plus les allocations liées à la perte ou recherche d'emploi . Vous pouvez cependant bénéficier d'une aide si vous êtes embauché dans le **cadre d'un contrat de professionnalisation**, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée (cf partie 2) **ET** si vous percevez l'ARE, vous avez au moins 26 ans et que le salaire brut mensuel proposé est de 120% inférieur au montant brut mensuel de l'ARE que vous aviez. Cette aide est égale à la différence entre les deux.

Il est important de vérifier la durée du travail, votre emploi peut relever de dispositions d'une convention collective ou d'un accord collectif (accord de branche ou d'entreprise).

✓ **L'activité est à temps partiel**

1. Maintien partiel des allocations si vous ne dépassez pas 110 heures par mois et si la rémunération n'excède pas 70% de votre salaire précédant le chômage.

Exemple : pour un ancien salaire de 1143,37 € par mois, le nouveau salaire ne doit pas dépasser 800,36 € (70% de 1143,37 €) dans la limite des 110 heures par mois.

La réduction des allocations correspond aux nombres de jours déduits (pour les plus de 50 ans, le nombre de jours déduits est minoré de 20%) mais vos droits sont prolongés d'autant.

Exemple : si l'ancien salaire mensuel de 1143,37 €, le salaire journalier était de 38,11€. Si vous reprenez une activité à temps partiel et qu'au mois d'avril vous avez gagné 340€, vous sera retenu l'équivalent de 8 jours d'allocations (340€/38,11€ = salaire de l'activité reprise divisé par l'ancien salaire journalier)

La durée de versement dans ce cas est limitée :

Dans le cas du cumul d'un salaire et d'une allocation, les allocations sont versées pendant 15 mois maximum (même si la durée des droits est supérieure). En cas de perte de l'emploi repris pendant l'indemnisation, de nouveaux droits peuvent être ouverts.

Des exceptions à la limite des 15 mois: être en contrat CAE ou CES ou avoir plus de 50 ans.

A savoir ! les ASSEDIC assurent le reversement d'une partie de votre allocation retour à l'emploi (ARE) à la condition que l'activité reprise ne le soit pas chez votre ancien employeur

2. possibilité de versement d'une aide différentielle de reclassement si vous dépassez les 110 heures par mois et si la rémunération perçue excède 70% de ce que vous gagniez avant d'être au chômage.

Conditions :

que votre rémunération actuelle soit, pour une durée égale de travail, inférieure d'au moins 15% à votre ancien salaire

que vous soyez au chômage indemnisé depuis plus de 12 mois si vous avez moins de 50 ans (pas de limite de durée si vous avez 50 ans et plus)

que si l'emploi repris est en CDD, que ce dernier ait une durée de 30 jours minimum

que cet emploi ne soit pas repris chez votre ancien employeur

quel montant pour quelle durée :

l'aide correspond à la différence entre le salaire antérieur et votre nouveau salaire

la durée du versement ne peut excéder la durée de vos droits restants au moment de votre embauche

Dans tous les cas, vos démarches :

- **Déclaration mensuelle** aux ASSEDIC de la période de travail & du nombre d'heures travaillées dans le mois.

- **Envoi d'une copie** du bulletin de salaire pour que l'ASSEDIC fasse le calcul et règlement de l'allocation

. Le fait de ne pas déclarer que vous avez retrouvé du travail vous expose à devoir rembourser aux ASSEDIC la totalité des allocations perçues pendant les périodes travaillées.

En outre, les périodes travaillées mais non déclarées ne compteront pas pour l'ouverture de nouveaux droits.

✓ **L'activité est saisonnière**

Le chômage saisonnier ne prive pas du bénéfice des allocations, mais les règles de calcul différent.

. Le calcul du montant est affecté d'un coefficient de minoration déterminé par l'activité au cours des 12 derniers mois.

. Une distinction est faite selon l'activité qui était exercée

✓ **Le chômage saisonnier d'une activité dans un secteur saisonnier :**

Exploitations forestières ; Centres de loisirs et de vacances ; Sport professionnel ; Activités saisonnières liées au tourisme ; Activités saisonnières agricoles; casinos et cercles de jeu

Est considéré comme chômeur saisonnier, le salarié qui, dans les 3 ans précédant la fin de son contrat de travail, a exercé une activité dans un de ces secteurs, au cours de 2 des 3 dernières années.

ATTENTION ! Tout chômeur reconnu comme saisonnier à compter du 18 janvier 2006 voit son nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier limité à 3.

- Les droits aux allocations de chômage :

Le montant de l'allocation est minoré (voir exemple)

Sauf, si :

- vous n'avez jamais perçu les allocations d'assurance chômage,
- si votre activité saisonnière est liée à des circonstances fortuites,
- s'il vous reste des allocations à percevoir sur un droit précédent pour lequel le chômage saisonnier n'a pas été appliqué.

EXEMPLE :



Pierre a travaillé 3 ans dans une association d'artisans d'art :
La 1ère année, Pierre a travaillé moins de 182 jours . Le nombre de jours travaillé n'est pas suffisant pour permettre de bénéficier des allocations.

La 2è année, Pierre a travaillé 182 jours. N'ayant jamais été indemnisé, il perçoit l'allocation à taux normal qui prendra en compte le nombre de jours travaillés sur la première année et la deuxième année. Pour la 3° année , sa situation est identique sauf que Pierre a déjà été indemnisé. L'Assedic lui verse une allocation minorée.

Le calcul de cette allocation chômage :

En cas de chômage saisonnier, l'Assedic applique un **coefficient réducteur** sur les salaires pris en compte pour calculer la partie proportionnelle de l'allocation de chômage ; elle l'applique également sur la partie fixe de l'allocation et éventuellement sur l'allocation minimale si vous y avez droit.

. Soit : nombre de jours d'activité dans les 12 mois précédant la fin du contrat de travail divisé par 365.

Reprise ultérieure d'une activité

Pas de modification de la situation si le travail repris est de courte durée.

Le chômage résulte non de l'activité, mais du rythme de l'activité exercée

Est considéré dans ce cas comme chômeur saisonnier, le salarié qui, dans les 3 ans précédant la fin de son contrat de travail, a connu des périodes d'inactivité **chaque année à la même époque**.

- Les droits aux allocations de chômage :

Le montant de l'allocation est minoré

Sauf si :

.Les périodes **d'inactivité n'excèdent pas 15 jours** ou sont liées à des circonstances fortuites,

.Vous n'avez **jamais perçu les allocations** d'assurance chômage,

.Vous êtes âgé de **50 ans ou plus, et justifiez de 3 ans** de travail dans les 5 dernières années.

✓ **Le calcul de cette allocation chômage**

En cas de chômage saisonnier lié au rythme de l'activité exercée, s'applique aussi un coefficient réducteur :

EXEMPLE :



Une personne en chômage saisonnier a travaillé 182 jours durant les 22 mois précédant la fin de son contrat. Son salaire journalier de référence est de 38 €. L'Assedic lui calcule son allocation sur la base de : $38 \text{ €} \times (182 / 365) = 19 \text{ €}$.

- Son allocation sera égale à 40,4 % de 19 €, soit 7,68 €,

- plus une partie fixe de 10,25 € x (182 : 365), soit 5,11 €, soit au total 12,79 €.

▪ **Le contrat CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale)¹**

✓ **Qui est concerné ?**

Tout jeune de 16 à 25 ans révolus au niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général ; technologique ou professionnel ou ont été inscrits comme demandeurs d'emploi au moins 12 mois sur les 18 derniers mois.

✓ **Caractéristiques du contrat CIVIS**

Le CIVIS n'est pas un contrat de travail mais un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant de réelles difficultés d'insertion dans un emploi durable. Il est signé entre l'Etat, la Mission Locale et le jeune .

- Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes

¹ Plan de cohésion sociale / Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 (JO du 15 juin) mai 2007

durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

- Le montant de l'allocation versée au jeune est compris entre 5 et 10 € par jour (sans pouvoir dépasser 300 € par mois).
Lorsqu'elle est accordée, l'allocation est versée mensuellement à terme échu. Cette possibilité est ouverte à compter de la signature du CIVIS ou à compter du jour du 18e anniversaire du jeune et pour toute la durée du contrat, dans la limite de 900 € par an.
- Le CIVIS a pour objectif d'accompagner les jeunes dans leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.
- Il est signé pour une période d'un an renouvelable au maximum, 1 année de plus si l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.
- Il prévoit les actions nécessaires à la réalisation du projet d'insertion professionnelle et les obligations pour le jeune d'y participer. Il précise la nature et la périodicité (au moins 1 fois par mois) des contacts entre bénéficiaire du CIVIS et mission locale ou PAIO

▪ Vous vous engagez dans une activité bénévole

Les activités bénévoles permettent le maintien intégral des allocations.

La poursuite du versement des allocations est toutefois soumise à des conditions, selon le type d'activité :

- **Dans une association**, si vous n'étiez pas salarié par elle auparavant, et s'il ne s'agit pas de remplacer du personnel administratif.
- **Dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentation** dans les organismes paritaires ou officiels, dans le cas où les sommes versées correspondent uniquement à une indemnité.
- **Dans l'exercice d'un mandat électif** : élus des Conseils des Prud'hommes, des Chambres consulaires, des Collectivités Locales, des Organismes sociaux ...

. Dans tous les cas, les sommes qui peuvent être versées doivent correspondre à des indemnités et non à un salaire.

▪ Vous créez ou reprenez une entreprise (CF. AUSSI PARTIE 2 SUR LES AIDES DE L'ETAT)

✓ Vous créez ou reprenez une entreprise alors que vous êtes indemnisé par les ASSEDIC :

- **Le cumul : revenu de l'activité + allocation est possible en partie**, sous conditions que le revenu de l'activité ne dépasse pas 70% de votre ancien salaire, sur lequel a été calculée l'allocation.
- **Le versement de l'allocation est limité à 15 mois** 18 si la fin du contrat est intervenue avant le 18 janvier 06, (pas de limite des 15 mois pour les plus de 50 ans, dans le cadre de la durée des droits acquis)
- **Le nombre de jours déduits par mois de l'allocation** est calculé en fonction de votre rémunération et de votre ancien salaire de référence. (*Rémunérations déclarées au titre des assurances sociales / Salaire journalier de référence*) . Pour les personnes de plus de 50 ans, le nombre de jours non indemnisés est diminué de 20%)

Exemple : pour une personne âgée de moins de 50 ans

Gains actuels : 1000 € par mois ; Salaire journalier de référence : 60 €

Nombre de jours non indemnisables chaque mois : $1000 / 60 = 16$

Vous cessez votre activité :

- **Vous pouvez prétendre au reliquat de vos droits à l'allocation chômage** : si vous vous inscrivez à nouveau dans les 3 ans suivant votre cessation d'inscription, augmentés de la durée des droits qui vous restent.

Exemple : 23 mois de droits avec une admission à partir du 1er janvier 2006. Si votre projet échoue, vous pouvez demander à bénéficier d'une reprise de ces droits si vous êtes amené à cesser votre activité dans les 4 ans et 11 mois suivant le 1er janvier 2006.

✓ Vous cessez votre activité, vous créez ou reprenez une entreprise vous n'êtes pas indemnisé par les assedics :

En cas de cessation d'activité, vous disposez de 3 ans pour faire valoir vos droits au titre de l'activité salariée précédente :

- que vous ayez ou non obtenu l'aide à la création d'entreprise,
- même si vous n'aviez pas déposé de dossier d'allocations avant de créer votre entreprise,
- que vous ayez été licencié ou que vous ayez démissionné de votre précédent emploi salarié.

B. Vous percevez le RMI, vous retrouvez un travail

■ Vous pouvez bénéficier du CI-RMA

Ce contrat est également valable si vous êtes allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Le CI-RMA est un contrat pouvant être :

- à durée indéterminée,
 - à durée déterminée,
 - de travail temporaire
- A temps partiel (20 h minimum par semaine) ou à temps plein, avec une période d'essai d'1 mois, sauf accord plus favorable et prévoyant une durée d'essai inférieure.
- Lorsqu'il n'est pas à durée indéterminée, il doit être conclu pour une durée de 6 mois minimum (ou de trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable 2 fois sans excéder une durée totale de 18 mois, renouvellement compris.
La durée minimale pour le renouvellement est de 3 mois.
- Sauf accord plus favorable (contractuel ou par convention collective), le titulaire du CI-RMA perçoit une rémunération égale au montant du SMIC/horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.
- Parallèlement à son salaire versé par l'employeur, le salarié titulaire d'un CI-RMA peut dans certains cas continuer à percevoir une partie de l'allocation dont il bénéficiait à l'entrée dans ce contrat (RMI, API, ASS ou AAH). Le montant de cette allocation est, en principe, diminué du montant de l'aide versée à l'employeur, soit du montant du RMI accordé à une personne isolée.

ATTENTION ! Les réflexions générales actuellement en cours sont susceptibles de faire évoluer les orientations relatives à la reprise d'activité des titulaires du RMI . Ne pas hésiter à se rapprocher des organismes concernés.

■ Vous pouvez bénéficier d'une prime de retour à l'emploi

Attribuée sous conditions, elle peut l'être aussi si vous êtes allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Cette prime, d'un montant forfaitaire de 1 000 Euros, versée en une seule fois par l'organisme chargé du versement de votre allocation, n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Pour bénéficier de la prime de retour à l'emploi, vous devez débiter ou reprendre une activité professionnelle au cours de la période de versement de l'allocation.

Cette activité professionnelle doit être exercée **pendant quatre mois** consécutifs. Lorsque l'activité est salariée, la durée contractuelle doit être **au moins égale à 78 heures/mois**, résultant de la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail (CDD, CDI, CTT...).

Le bénéfice de la prime de retour à l'emploi ne peut être accordé plus d'une fois dans un délai de 18 mois, courant à compter du premier des 4 mois d'activité mentionnés ci-dessus.

La prime de retour à l'emploi est versée à partir de la fin du 4e mois d'activité professionnelle. Cependant, quand la reprise d'activité est due à la signature d'un ou plusieurs CDI ou d'un ou plusieurs CDD **de plus de 6 mois**, la prime est, à la demande de l'intéressé, versée par anticipation dès la fin du 1er mois d'activité.

■ Vous pouvez bénéficier du contrat d'avenir

Ce dispositif est aussi valable si vous êtes allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

- Il ne concerne que les contrats conclus avec des employeurs du secteur non marchand : collectivités territoriales, personnes morales de droit privé gérant un service public (ex : la sécurité sociale), les associations, les employeurs conventionnés au titre de l'insertion par l'activité économiques (ex : ateliers et chantiers d'insertion)
- Le contrat d'avenir est conclu, pour une durée de 2 ans et peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois.
Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée totale du contrat.
- La durée moyenne du travail en contrat d'avenir est de 26 heures par semaine, avec possibilité de moduler sans toutefois dépasser les 35 heures.
- Le salaire perçu est au moins égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.
- Parallèlement à votre salaire, vous pouvez dans certains cas continuer à percevoir le RMI (ou autre allocation). Son montant est diminué du montant de l'aide versée à l'employeur (montant du RMI accordée à une personne isolée). En pratique, c'est donc uniquement si le montant de l'allocation est supérieur au montant de cette aide qu'un complément d'allocation sera versé au salarié en contrat d'avenir.

Vous conservez aussi les droits dont vous êtes bénéficiaire : l'exonération de taxe d'habitation ou de redevance audiovisuelle, la CMU).

Les salariés en contrat d'avenir ne bénéficient ni du cumul de leur allocation avec le revenu tiré du contrat d'avenir pendant les trois premiers mois de la reprise d'activité, ni du versement d'une prime forfaitaire mensuelle de 150 € pendant 9 mois prévus par le décret n° 2006-1197 du 29 septembre 2006 (JO du 30), applicable depuis le 1er octobre 2006.

C. Vous avez une activité professionnelle et vous souhaitez en exercer une nouvelle en plus :



EXEMPLES

Fernand actuellement guide PEI (travailleur indépendant ¹), souhaite relancer une distillerie de géranium. Il se demande s'il peut concilier les deux activités.

Eric est artisan commerçant et souhaite faire des animations musicales dans son village. Le statut d'intermittent du spectacle peut apporter une réponse à son projet (partie 1, page 10)

Le pluriactif relève du statut particulier relatif à la profession pour chaque activité exercée.

Il doit donc satisfaire **aux obligations des métiers qu'il exerce**.

Chaque activité donnera lieu aux déclarations d'activité, formalités diverses auprès des administrations, organismes de protection sociale obligatoires. Les différentes activités peuvent être exercées sous statuts de **salarié ou de travailleur indépendant**.

Les régimes sociaux dépendent des branches professionnelles et statuts :

- **Les travailleurs indépendants** relèvent des différentes branches professionnelles : agricoles, commerçants, artisans et professions libérales.
- **Les salariés peuvent relever du secteur public ou du secteur privé**, dans ce cas, ils dépendent de régimes sociaux différents :
Régime général de sécurité sociale ;
Régime agricole de sécurité sociale ;
Régimes spéciaux (ou spécifiques) de sécurité sociale.

¹ Partie 2 formalités relatives à la déclaration de travailleur indépendant
mai 2007

■ Situations particulières

L'exercice de plusieurs activités comporte aussi des risques d'incompatibilités juridique et déontologique entre deux professions ou deux statuts ¹.

. La pluriactivité doit s'exercer en toute transparence vis-à-vis des employeurs. Elle n'est viable que dans un strict respect des règles déontologiques.

✓ Pluriactivité : contrats de travail et travail indépendant

SITUATIONS	RESERVES
Salarié régime général et Salarié régime général quelque soit le type de contrat	Le cumul d'activités est possible sous réserve du respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail en vigueur dans chaque métier (articles L324-2 et L212-1 et suivants du code du travail) Le cumul ne doit donner lieu à aucune concurrence déloyale ni violation d'une clause de non-concurrence.

SITUATIONS	RESERVES
Salarié et indépendant	Il n'y a pas de limitation hormis celle dépendant de raisons déontologiques
Indépendant et indépendant	Si les professions son réglementées, vérifier qu'il n'y a pas d'interdiction déontologique.

✓ Le Contrat Emploi Solidarité ²

CES + autre activité	Depuis le 1 ^{er} mai 2005, le dispositif n'est plus en vigueur et a été remplacé, pour partie, par le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) ³ . Ce nouveau contrat aidé ne prévoit pas de disposition relatives à son cumul avec une activité. Seuls les CES conclus avant le 1 ^{er} mai 05, continuent d'être assurés, aux conditions prévues par les textes, et ce jusqu'au terme conclu.
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹ Annexes : Articles L 324-1 et suivants (cumuls d'emplois)

Articles L 212-1et suivants (durée du travail) et 992 et suivants du ode rural pour les entreprises du régime agricole
Article 20 Loi N° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la F.P
Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail
Loi N° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

² Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 portant abrogation du CES et du CEC

³ cf. partie 2 du guide

✓ Le CIVIS

CIVIS + autre activité	Le titulaire du CIVIS doit déclarer chaque mois à la mission locale ou à la PAIO, les périodes durant lesquelles il a perçu des rémunérations ou allocations, ainsi que leur montant et certifier la sincérité des informations communiquées, sous peine de s'exposer au reversement des sommes indûment perçues. Sur la base de cette déclaration, la mission locale ou la PAIO fixe le montant de l'allocation à partir du nombre de jours pendant lesquels le jeune n'a perçu aucune rémunération ou autre allocation.
ET	
CIVIS et RMI ou autre allocation	

✓ Pluriactivité : Fonctions publiques et autres activités

Fonction publique	Les fonctionnaires ne peuvent exercer une autre activité professionnelle privée lucrative. Cependant des exceptions sont prévues dans le code du travail (travaux d'ordre littéraire, scientifique ou artistique, le travail d'entraide à titre bénévole...) L'interdiction de cumul vaut pour le retraité du secteur public.
Cas particulier : le cumul avec la FPT (Fonction Publique Territoriale)	Un agent public territorial employé pour une durée inférieure à un mi-temps peut compléter son temps de travail avec un emploi privé. Par ailleurs, sous couvert d'une embauche par un centre de gestion de la FPT, un salarié peut cumuler un emploi public dans une commune de moins de 2000 habitants et d'une durée inférieure au quart temps, avec un ou plusieurs emplois dans le privé.

■ Conséquences sociales et fiscales

✓ Dans le cas de : 2 activités non-salariées (et non agricoles)

- **Statut social** : c'est l'activité **principale** qui détermine la Caisse d'affiliation.
- **Statut fiscal** : déclaration des revenus dans les catégories correspondantes aux différentes activités : BIC ou BNC. (Il est admis que les profits accessoires soient intégrés aux BIC ou BNC sous conditions d'être directement liés à l'activité principale.) voir guide partie 2

✓ Activité salariée & activité non salariée (non agricole)

- **Statut fiscal :** Les revenus afférents à chaque activité relèvent du régime fiscal propre : traitement ou salaires et BIC (bénéfices industriels ou commerciaux) ou BNC. (Bénéfices Non Commerciaux) voir guide partie 2
- **Statut social : Cotisation simultanée aux deux régimes** pour la sécurité sociale et les allocations familiales. Le droit aux prestations est ouvert dans le régime dont relève l'activité principale.

✓ Activité non salariée agricole & activité non-salariée (non agricole)

- **Statut fiscal :** Déclaration des revenus dans les catégories correspondant aux différentes activités : BA (Bénéfice Agricole), BIC (Bénéfice Industriel ou Commercial) ou BNC (Bénéfice Non-Commercial). Les profits complémentaires ou accessoires retirés d'une activité agricole peuvent être rattachés aux BIC s'il existe un lien étroit entre les activités commerciale et agricole et si l'activité commerciale est prépondérante
- **Statut social :** Si l'intégralité des revenus est imposée dans la catégorie BA : l'entrepreneur est assujéti au seul régime des exploitants agricoles. Si l'intégralité des revenus est imposée dans la catégorie BIC : l'entrepreneur relève du régime social des commerçants et artisans. Il y a plusieurs catégories fiscales : la 1^e année affiliation aux différents régimes correspondant et bénéficie des prestations du régime principal ; Ensuite affiliation au régime correspondant à l'activité principale (temps et revenus)

Précision : les activités d'accueil ayant pour support l'exploitation agricole comme les fermes auberges, gîtes ruraux, chambres d'hôtes, camping à la ferme, relais équestres (...) ainsi que les activités dites d'extension (transformation, conditionnement et vente des produits de l'exploitation) sont considérées, au regard de la protection sociale, comme des activités agricoles, sans condition de niveau d'activité. Elles sont donc rattachées au régime de la mutualité sociale agricole.

D. Vous êtes retraité

À la retraite, on a parfois, envie de lancer une activité pour partager son savoir et son expérience.

▪ Vous percevez une pension

✓ En cas de reprise d'une activité salariée :

Conditions de la CGSS :

- L'activité ne doit pas être reprise chez le dernier employeur dans les 6 mois qui suivent le départ à la retraite.
- L'activité doit avoir un caractère réduit : le montant des pensions et du salaire de l'activité ne doivent pas dépasser le montant du dernier salaire ou 160% du SMIC si cette dernière disposition est plus favorable.

En cas de dépassement, le service de la pension est suspendu.

Exemple

Un retraité perçoit mensuellement 1 500 € de retraite (base + complémentaires). Il reprend une activité salariée qui lui procure : 1 000 € par mois. Le total atteint : 2 500 € (1 500 + 1 000 €). Son dernier salaire (avant son départ à la retraite) étant de 3 000 €, il peut cumuler son nouveau salaire avec l'intégralité de sa retraite (base et complémentaire).

Pour les régimes complémentaires : ARCCO et ARGIC retiennent le principe de la solution la plus favorable parmi les 3 suivants :

- Egale au dernier salaire
- égale à 160% du SMIC
- égale à la moitié des salaires des 10 dernières années

Les cotisations sociales, tant pour le salarié que pour l'employeur, sont les mêmes avec cumul que sans cumul. Toutefois, la liquidation des pensions étant définitive, les nouvelles cotisations versées ne seront pas prises en compte.

Se renseigner auprès de la caisse de retraite pour connaître les seuils de tolérance.

✓ En cas de reprise d'une activité non-salariée

Conditions de la CGSS

- L'activité ne doit pas créer de lien avec l'employeur dans les 6 mois qui suivent le départ à la retraite.

Pour les régimes complémentaires

- La reprise d'activité n'a aucune incidence sur le versement de la retraite

A SAVOIR

Pour certaines activités spécifiques, les conditions mentionnées ci-dessus (plafond de cumul et délai de six mois avant la reprise d'activité chez le dernier employeur) ne sont pas applicables. **Ces activités sont donc entièrement cumulables** avec les pensions de retraite servies par le régime général et le régime des salariés agricoles.

Il s'agit notamment :

- Des activités des professions artistiques (artistes auteurs, artistes du spectacle, artistes interprètes) ;
- Des activités à caractère artistique, littéraire ou scientifique, exercées accessoirement avant la liquidation de la pension de retraite ;
- Des activités d'hébergement en milieu rural réalisées avec des biens patrimoniaux ;
- Des activités de parrainage dans les DOM en application de l'article L. 811-2 du code du travail.

E. Vous êtes étudiant

En fonction de votre situation, il est à distinguer différentes possibilités.

▪ Étudiant non boursier

Vous pouvez avoir un travail et donc percevoir une rémunération en contrepartie : CDI, CDD, intérim... Tous les contrats de travail sont possibles.

▪ Étudiant boursier



Lino est un étudiant boursier passionné de théâtre. Il se demande s'il peut opter pour le régime d'intermittent du spectacle tout en continuant à étudier

Pendant l'année scolaire

Ne pas dépasser **20 heures et 550 € par mois** sous peine de perdre la bourse de l'Éducation Nationale¹

Hors période scolaire (vacances juillet - août)

Possibilité de travailler en CDD ou intérim.

Le cumul d'une bourse sur critères sociaux ou d'une allocation d'études avec une source de revenu, autre que l'aide familiale, est soumis à certaines conditions. Dès lors que l'obligation d'assiduité aux cours et aux examens est respectée (assiduité aux cours, TD, TP, stages obligatoires et examens, le non respect d'une de ces conditions générant le reversement de la bourse), l'étudiant peut exercer une activité professionnelle (sauf : fonctionnaires ; demandeurs d'emploi, bénéficiaires d'aides sociales ou de formation professionnelle ; contrats d'apprentissage). Dans ce cadre, le cumul de la rémunération avec une

bourse sur critères sociaux ou une allocation d'études est possible. Ce cumul est également autorisé lorsque l'étudiant suit à temps complet un stage obligatoire rémunéré intégré dans le cursus au titre duquel il a obtenu une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux ou une allocation d'études.

▪ Étudiant et stagiaire

Obligatoire ou non, tout stage doit faire l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

A l'exception des stages intégrés dans un cursus pédagogique, les stages ne peuvent excéder une durée de 6 mois.²

- Supérieurs à 3 mois **consécutifs**, ils doivent obligatoirement faire l'objet d'une « gratification » : versement d'une somme d'argent au stagiaire. Le montant de cette gratification qu'il n'est pas un salaire, est fixé par convention collective ou, à défaut de convention, par décret (à paraître).
- Pour les stages inférieurs à 3 mois : versement d'une gratification facultatif et relève d'une « négociation » avec l'entreprise d'accueil
- Aucune cotisation ni contribution de sécurité sociale n'est due, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire lorsque les sommes versées par l'employeur (gratification) restent inférieures ou égales à 379,18 € par mois (en 2007) pour une durée de présence dans l'entreprise égale à la durée légale du travail (35 heures). Ce plafond est réduit à proportion en cas de stage à « temps partiel ».

Exemple : la gratification versée à un stagiaire présent 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera, en 2007, exonérée de cotisations et contributions à hauteur de 227,51 € (379,18 x 3/5).

- Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond. Par exemple : en 2007, pour une gratification mensuelle égale à 500 €, les cotisations seront calculées sur : $500 - 379,18 = 120,82.€$

Tous les stages sont soumis aux mêmes règles, qu'ils soient ou non obligatoires.

¹ Service de bourse du CROUS - Réunion

² loi du 31 mars 2006

II Choisir un statut professionnel :

- ✓ Salarié
- ✓ Intermittent du spectacle : particularités
- ✓ Travailleur indépendant
- ✓ Chef d'entreprise
- ✓ Agent commercial

A. Le statut de salarié

Un cadre juridique protecteur : congés payés, protection sociale (maladie, retraite...) stabilité et régularité de la rémunération

Mais aussi :

Au titre du lien de subordination, le salarié doit se conformer à l'organisation du travail décidée par son employeur : le lien de subordination « . se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné... »

Régime fiscal : Impôt sur le revenu ¹

B. L'intermittent du spectacle



Frédéric est musicien à Cilaos et anime régulièrement des soirées. Il se demande quel statut est le plus adapté pour percevoir une rémunération en contre-partie des prestations proposées aux associations et hôteliers de son village.

L'intermittence du spectacle ne constitue pas à proprement parler un statut juridique, mais un mode d'indemnisation du chômage, dérogatoire au droit commun : il s'agit d'une classification administrative de l'assurance-chômage.

C'est le cas des ouvriers et techniciens de la production cinématographique et de l'audiovisuel ² et des artistes et techniciens du spectacle vivant ³ :

. Les « intermittents » du spectacle sont des salariés à employeurs multiples. Leur activité est le spectacle, qu'elle soit principale ou occasionnelle. Ainsi, est intermittente toute personne quel que soit le « métier » du spectacle exercé, même pour une durée très courte (ex : 1 séance de 15 minutes de jonglerie).

¹ Pour les salariés : abattement pour frais réels et justifiés - ou 10% de déduction forfaitaire- et un abattement général sur les salaires de 20%.

Pour les départements d'Outre-mer : l'impôt sur le revenu bénéficie d'un abattement de 30%

² annexe VIII (protocole du 13 décembre 1964)

³ l'annexe X (protocole du 12 juin 1969).

Un régime ASSEDIC spécifique sous réserve de remplir 2 conditions :

- Les personnes concernées doivent avoir été embauchées sous contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Ce contrat est un CCD dit d'usage ; il peut donc être renouvelé plusieurs fois.

- ET doivent justifier de 507 heures de travail ou au cours des 319 derniers jours pour les artistes, 304 pour les techniciens et ouvriers, soit 10 mois environ⁴.

Le principe du salariat avec un souci de protection délibéré :

" Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant une rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail ". (Article L 762-1 du code du travail)

En vertu de cet article, donc, tout organisateur de spectacle est présumé comme l'employeur des artistes concernés.

Le cachet reste la référence de la profession pour les artistes de spectacle et les réalisateurs :

Le paiement d'une rémunération à un artiste représente à la fois la durée de la représentation mais aussi les temps de préparation, l'avant et l'après spectacle.

Le code de la sécurité sociale, repris par l'UNEDIC stipule que les activités déclarées sous forme de cachets, sont prises en compte pour 8 heures par jour en ce qui concerne les cachets groupés (période d'au moins 5 jours continus chez le même employeur), 12 heures pour les autres cas .

Le nombre de cachets pris en compte est limité à 28 par mois.

Cet usage constitue une tolérance : en aucune manière les **techniciens ne peuvent être concernés par ce mode de rémunération**. Pour ceux-ci, les règles habituelles liées à la durée du travail s'appliquent.

Les obligations :

Au vu du principe de salariat, l'employeur est lié à l'intermittent par un contrat de travail obligatoire : il doit établir une feuille de paie et des déclarations sociales, quelle que soit la durée de la prestation.

La déclaration du salaire est obligatoire :

- La non-déclaration entraîne la mise hors la loi de l'employeur qui risque des pénalités importantes civiles et pénales.
- La non-déclaration entraîne pour l'intermittent la perte de ses droits sociaux (assurance maladie, retraite, formation, indemnisation ASSEDIC, congés payés ...)

L'obligation est donc de renvoyer tous les mois aux organismes concernés :

La déclaration de situation mensuelle (pour le salarié) ;
les attestations mensuelles (pour l'employeur)

⁴ Nouveau dispositif d'indemnisation en vigueur depuis le 1^{er} avril 2007
mai 2007

C. Le travailleur indépendant

Liberté d'organisation du travail: le travailleur indépendant est « son propre patron », il décide seul de ses horaires, de son lieu de travail, de la durée et période de ses congés...

Liberté de gestion : le travailleur indépendant fixe ses honoraires et sa rémunération.

Mais aussi :

Le travailleur indépendant est **responsable de la gestion financière et comptable de son activité.**

Si vous êtes demandeur d'emploi :

En cas de création ou reprise d'activité, vous pouvez bénéficier de l'accompagnement de l'ASSEDIC durant 15 mois sous conditions.

(Voir guide 1° partie, la rubrique « Vous créez une entreprise » p. 7)

- Possibilité, avec la nouvelle activité, de percevoir en partie l'allocation (condition de déclaration mensuelle de situation et justificatifs).
- Possibilité, en cas d'arrêt de l'activité, de percevoir les droits restants (limite des 3 ans pour la réinscription+durée des droits).

▪ Formalités administratives et juridiques

✓ Définir et déclarer son activité

La définition de l'activité conditionne son identification professionnelle pour son inscription à l'INSEE et votre affiliation à la Caisse d'Assurance Maladie et vieillesse.

Son intitulé :

- Suffisamment large pour couvrir le type de prestations offertes (ex : musicien, guide touristique...)
- Il doit correspondre à une activité reconnue par la caisse d'affiliation que vous allez choisir. Il faut exercer un métier rentrant dans le champ d'action de ces organismes.

Se déclarer auprès du CFE correspondant à votre activité * : il centralisera l'ensemble des démarches de déclaration et d'inscription auprès des organismes et administrations concernées.

** activité agricole : chambre d'agriculture ; CCI si activité commerciale ; chambre d'artisanat si activité artisanale ; services des impôts pour toute activité artistique*

Il est important de ne pas se tromper sur l'intitulé de l'activité : sa classification déterminera aussi le choix de la caisse d'assurance.

Quelques notions à connaître...

- **Le code APE** : il découle de l'activité déclarée ; c'est la classification professionnelle de l'activité. Cette classification vous ouvrira ou non les portes d'organismes comme l'ages SA ou la MDA (p.ex : code 923A « activités artistiques »).
- **Le N° de SIREN** : il s'agit juste de votre « matricule » personnel, votre référencement en tant que personne.
- **Le N° de SIRET** : très important : il correspond à l'enregistrement en tant que professionnel indépendant (ou société).

Le N° de SIRET doit être reporté sur toutes vos factures :

C'est l'assurance pour vos clients qu'ils traitent avec un professionnel enregistré et non un travailleur clandestin...

Assurez-vous, même si vous avez opté pour la déclaration contrôlée, que les factures correspondant à vos dépenses comportent bien le numéro de Siret de votre fournisseur.

✓ Choisir l'organisme d'assurance sociale

L'AGESSA et la Maison des Artistes :

Ce sont des caisses réservées aux métiers créatifs, dont la presque totalité des intervenants peuvent dépendre de deux caisses avantageuses (cotisations et conditions d'affiliation) : l'AGESSA et la Maison Des Artistes (MDA).

- La MDA : artistes de la branche des arts graphiques et plastiques (peintres, sculpteurs, plasticiens, graphistes...)
- L'AGESSA : Les autres artistes : photographes, écrivains, compositeurs, audiovisuel, auteurs de logiciels (mais l'exécution graphique relève de l'URSSAF)

Si votre activité ne relève pas de ces deux caisses, vous devez vous affilier à l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales). L'URSSAF prend en compte des activités plus larges que les caisses spécialisées. Les cotisations sont parfois plus élevées.

✓ Choisir son régime fiscal

Les professions libérales (dont font partie les travailleurs indépendants) peuvent bénéficier de régimes d'imposition **particuliers dits « aux frais réels »**.

Ces régimes d'imposition entrent dans la catégorie « **Bénéfices Non Commerciaux** » des impôts.

A savoir

Ecrivains et compositeurs ont la possibilité de bénéficier d'un régime spécial : l'imposition selon les règles des traitements et salaires avec une déduction forfaitaire supplémentaire de 25 %.

. Le choix du régime fiscal dépendra du Chiffre d'Affaires annuel attendu, des investissements et frais déductibles prévisibles.

Il existe deux régimes d'impositions « BNC » (Bénéfices Non Commerciaux) :

- Le **régime de la Déclaration Spéciale ou Micro-BNC** correspond à un régime forfaitaire : un **abattement forfaitaire** pour les frais professionnels de 34%¹ est appliqué. Le choix de ce régime est limité à un CA annuel HT maximum (27000 € pour les revenus de 2007)².
- La **Déclaration Contrôlée** correspond à un régime de **frais réels**, à justifier. Ce régime ne peut être choisi si le CA annuel HT est inférieur, pour l'année 2007 à 27000€³.

. Le choix de la TVA, dépend aussi du Chiffre d'Affaires et du type de prestation

L'assujettissement à la TVA implique de facturer la TVA à 8,5% lors de vos prestations (2,1%, uniquement pour les oeuvres d'Art limitées à 8 exemplaires maximum et n'étant pas applicable aux oeuvres sur supports informatiques servant de média pour les sociétés).

¹ taux en vigueur en 2007

² Pour les seuils en vigueur : se renseigner auprès des Services Fiscaux dans le Centre des Professionnels dont vous dépendez

³ Idem

- En contrepartie, la TVA est récupérée sur les achats que vous effectuez (en général TVA à 8,5%) grâce à des déclarations trimestrielles.
- Être assujetti à la TVA peut permettre de récupérer une partie de ses investissements mais peut se révéler lourd à gérer sans l'appui d'un cabinet comptable.

L'exonération de TVA : le choix est conditionné par le chiffre d'affaires par an (30 500 €HT pour 2007, en ce qui concerne les prestations dites de service).

Au-delà, l'assujettissement est automatique, dès le premier jour du mois suivant le début de l'activité.

- Les activités de Formation peuvent, dans certain cas, être exonérées de TVA, sur enregistrement de l'activité de Formation à la Direction du Travail. La mention légale (exonération de TVA) doit alors figurer sur les factures.
- les auteurs dont le chiffre d'affaires, au cours de l'année précédente, n'excède pas 30 500 €(HT), sont dispensés de la TVA. Dans ce cas, ils indiquent seulement : « Total », sans la mention « HT » et précisent sur leur facturation : « TVA non applicable, article 293 B du Code général des impôts ».
- Ne pas être assujetti à la TVA permet de ne pas la facturer lors de vos prestations. En contrepartie, vous ne pouvez pas récupérer la TVA de vos achats et investissements divers.

. Pour vous aider dans la gestion administrative et comptable, vous pouvez adhérer (ce n'est pas obligatoire) à un Centre de Gestion Agréé.

A savoir

Crée au cours de l'année 2006, le Régime Social des Indépendants (RSI), regroupant le régime d'assurance vieillesse des artisans, l'Organic, le régime maladie-maternité géré par la Canam se met en place progressivement. L'idée ? Permettre aux indépendants de bénéficier d'un seul interlocuteur, véritable guichet unique en lieu et place des 3 habituels. Au 1^{er} janvier 2008 au plus tard, les travailleurs indépendants pourront donc bénéficier d'un Interlocuteur Social Unique (ISU) pour le recouvrement de l'ensemble de leurs cotisations sociales personnelles...

C. L'agent commercial

L'agent commercial est un intermédiaire de commerce qui exerce sa mission de façon permanente et indépendante pour le compte d'un ou de plusieurs mandants.

L'activité est définie à l'art. 134-1 et suivants du code du commerce.

▪ Définition et caractéristiques

L'agent commercial négocie, conclut des contrats de vente, d'achat ou de prestation de service au nom et pour le compte de producteurs ou commerçants.

L'agent commercial est un indépendant qui n'a pas qualité de commerçant. En conséquence, il n'y a pas d'obligation d'inscription au registre du commerce et des sociétés (sauf s'il exerce son activité sous la forme d'une société commerciale)

Pour les modalités administratives et juridiques concernant le contrat de travail de l'agent commercial, voir guide partie 2 page 13.

▪ Régime fiscal et social

L'agent commercial est un travailleur indépendant. Il relève de ce fait du régime de protection sociale des travailleurs non salariés et non agricoles.

✓ Affiliation aux organismes sociaux

Lors de son immatriculation au registre spécial des agents commerciaux, il y a une obligation d'affiliation à l'URSSAF, à la caisse d'assurance maladie régionale, aux caisses d'assurance vieillesse.

Lorsque l'agent exerce sous forme de société, son régime de protection dépend de la forme juridique de l'entreprise.

Si ses revenus entrent dans la catégorie des BNC (Bénéfices Non Commerciaux), il est par contre rattaché aux caisses sociales des commerçants et doit donc cotiser à l'Organic en ce qui concerne sa retraite.

✓ Régime fiscal

Lorsque l'activité est exercée à titre individuel, l'agent relève du régime des bénéfices non commerciaux (BNC).

Lorsque l'activité est exercée sous forme de société, les modalités d'imposition sont fonction de la nature de la société.

Dans les deux cas, l'agent commercial est soumis à la TVA et il est redevable de la taxe professionnelle.

III L'application des accords collectifs

Vous voulez connaître les dispositions qui peuvent s'appliquer dans le cadre de votre activité, il faut vérifier si des accords collectifs (accords départementaux conventions collectives) sont applicables. Ces textes sont la résultante de la négociation entre les organisations syndicales employeurs et organisations syndicales salariés.

▪ Les dispositions des accords collectifs

Il est important de prendre connaissance, des accords applicables soit dans votre activité ou dans la structure pour laquelle vous souhaitez proposer vos prestations.

Les dispositions concernent la classification des emplois, les niveaux de rémunération, la durée du travail (qui peut être différente de la durée légale – 35 heures/semaine), les congés, la retraite...

▪ Les sources

Pour connaître les dispositions applicables, il faut préalablement vous renseigner La Direction Régionale de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle pourra indiquer les conventions collectives applicables.

Les informations relatives à l'application des conventions collectives sont mentionnées sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire

Pour les conventions collectives

Si l'activité principale de la structure fait l'objet d'une convention collective non étendue, la structure employeur n'est pas tenue de l'appliquer puis si elle n'a pas signé l'accord.

Si la convention collective est étendue, elle s'applique à toutes les structures du secteur ou de la branche.

Il faut préalablement vérifier que l'extension s'applique bien aux Départements d'Outre-Mer.

Dans le cadre Projet Villages Créoles, l'application de conventions collectives applicables a été recensée, il s'agit d'une liste indicative :

- convention collective des métiers de l'animation socio-culturelle
- convention collective des parcs de loisirs et d'attraction (extension du 4 août 1994) – applicable aux DOM
- Convention collective des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers – étendue par arrêté du 3/02/1998
- Convention collective de l'hôtellerie de plein air étendue par arrêté du 15/10/1998 – applicable aux DOM

- Convention collective nationale des Organismes de Tourisme 20 décembre 2002
- Convention collective nationale de l'Hôtellerie et de la Restauration applicable au DOM – 3 Décembre 1997. Avenant en cours.

Pour connaître l'intégralité des dispositions des conventions collectives, vous devez vous adresser à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Les exemplaires des conventions collectives sont payants.

Vous pouvez aussi les commander à partir du site internet Lexisocial.

Pour les autres accords collectifs.

Si la structure est signataire d'accord d'entreprise, il est nécessaire de demander les dispositions applicables.

PARTIE 2

VOUS LANCEZ VOTRE PROJET

Choisir le statut de son entreprise

Devenir employeur

SOMMAIRE

II° Partie : Vous lancez votre projet

I Les différentes formes juridiques

Pour mettre en œuvre votre projet, différentes structures support sont possibles : les choix se fera selon la dimension de votre activité, les capacités financières et fiscales, les effectifs :

- L'entreprise individuelle
- L' EURL,
- La SARL,
- L'Association

A NOTER

Certaines aides doivent être demandées **avant** la création de l'entreprise. C'est le cas par exemple du dispositif Accre (aide aux demandeurs d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise), dont le formulaire de demande doit impérativement être déposé auprès de la DDTEFP avant la création ou la reprise de l'entreprise

. Quel que soit le statut, il faut souscrire aux démarches de création et déclaration de l'activité (comme pour le travailleur indépendant : INSEE, URSSAF, Chambres Consulaires ...)

N'hésitez pas à vous rapprocher du CFE correspondant à votre activité (cf. partie 1 page ...)

A. L'entreprise individuelle

Structure adaptée à un projet qui demande peu d'investissements qui comporte peu de risques :

- ☺ Simplicité de fonctionnement
- ☹ Responsabilité illimitée de l'entrepreneur, patrimoines personnel et professionnel étant juridiquement confondus.

Nombre minimum de personnes : 1.

L'entreprise et l'entrepreneur ne forme qu'une seule personne.

Capital minimum à libérer : aucun

Fonctionnement : L'entrepreneur dispose des pleins pouvoirs pour diriger son entreprise et prend seul les décisions. Il n'a pas à rendre compte de sa gestion ni à publier ses comptes annuels.

Régime fiscal L'entreprise n'ayant pas de personnalité juridique distincte de celle de son dirigeant, c'est l'entrepreneur qui est soumis à l'**impôt sur le revenu** dans la catégorie des BIC (Bénéfices Industriels et Commerciaux pour des activités de nature commerciale, artisanale ou industrielle) ou BNC (Bénéfices Non Commerciaux pour une activité de nature libérale) ou BA (Bénéfices Agricoles).

Le régime de la micro entreprise :

CA < 76.300 euros HT la première année pour la vente de matériel

CA < 27.000 euros HT pour les prestations de services

Conséquences : ce régime permet de ne pas payer (ni facturer) la TVA et bénéficier d'une comptabilité simplifiée

Régime social : régime des non salariés (cotisations minimales)

Possibilité de cotiser à un régime complémentaire d'assurance vieillesse, d'invalidité décès et de retraite complémentaire.

Pas d'allocation chômage mais possibilité de souscrire, à ce titre, à une assurance personnelle.

B. La Société à Responsabilité Limitée

La SARL a pour principale caractéristique de limiter la responsabilité des associés et de s'adapter à de nombreuses situations.

☺ Responsabilité des associés limitée aux apports. ; structure évolutive facilitant le partenariat.

Possibilité pour le dirigeant d'avoir la couverture sociale des salariés (gérant salarié).

Possibilité pour les associés non dirigeants d'être salariés de la société

Charges sociales calculées uniquement sur la rémunération.

⊗ Frais et formalisme de constitution

Formalisme de fonctionnement mais en cours d'atténuation
(*ex : plus d'obligation de tenue d'une assemblée générale pour procéder à l'approbation des comptes*)

Nombre minimum de personnes : 2 et 100 maximum. Il peut s'agir de personnes physiques ou morales

Capital minimum à libérer : montant librement fixé par les associés en fonction de la taille, de l'activité et des besoins en capitaux de la société.

La SARL & L'EURL à 1€ : piège ou opportunité ?

La loi n° 2003-721 du 1er août 2003 permet de créer une structure avec un capital social d'1 euro, offrant ainsi la possibilité aux porteurs de projets à faibles revenus de constituer une société. Outre l'avantage d'un capital social minimal, le fait de se constituer en société permet à l'entrepreneur de voir son patrimoine personnel protégé car indépendant de celui de la société créée. Cependant, les spécialistes craignent que les entrepreneurs saisissent cette opportunité pour monter « facilement » des sociétés peu viables et attirent l'attention sur le fait qu'une activité créée demande toujours à être développée... ce qui représente un coût à budgéter et à dépenser, indépendamment du capital à 1€... La formule n'est donc pas sans risque !

Fonctionnement : La société est dirigée par un ou plusieurs gérants, personnes physiques obligatoirement nommés parmi les associés ou en dehors d'eux.

En l'absence de limitations statutaires, les gérants ont tous pouvoirs pour agir au nom et pour le compte de la société. Leur nomination et leurs pouvoirs sont fixés, soit dans les statuts, soit par un acte séparé.

Organigram' - Maison de la Montagne - Villages créoles Partie 2

Régime fiscal

La SARL est soumise à l'impôt des sociétés.

Le bénéfice fiscal est obtenu après déduction de la rémunération du ou des dirigeants (s'ils sont rémunérés).

Les gérants : qu'ils soient majoritaires ou minoritaires, détenteurs de plus ou moins 35% des droits sociaux..., relèvent du même régime fiscal que les salariés ; abattement général de 20%

Déduction des frais professionnels réels et justifiés ou déduction forfaitaire de 10%.

Il est possible d'opter pour l'impôt sur le revenu lorsque la société est constituée entre les membres d'une même famille (voir la **SARL de Famille**).

Régime social : Gérant majoritaire : caisse des Travailleurs Non Salariés (TNS)

NB : un gérant est majoritaire s'il détient avec son conjoint et ses enfants mineurs plus de 50% du capital social

Gérant minoritaire : il est assimilé salarié au regard de la protection sociale (hors chômage). Le gérant minoritaire peut éventuellement cumuler les fonctions de gérant avec un contrat de travail relatif à des fonctions techniques distinctes, s'il est possible d'établir un lien de subordination entre lui et la société.

Le régime de la SARL de famille

Les SARL exerçant une activité industrielle, commerciale ou agricole peuvent opter pour le régime fiscal des sociétés de personnes (IR) lorsqu'elles sont constituées entre les membres d'une même famille (parents, enfants, grands parents, frères et sœurs, conjoints, personnes liées par un PACS).

Imposition des bénéfices de l'entreprise :

Impôt sur le revenu dans la catégorie des BIC au nom de chaque associé, pour la partie des bénéfices qui leur revient y compris la rémunération.

Statut social

Gérant minoritaire ou égalitaire : assimilé salarié, cotisations calculées sur sa rémunération.

Gérant majoritaire : non salarié, cotisations calculées sur l'ensemble de ses revenus non salariés.

Associés exerçant une activité dans l'entreprise : salariés (si lien de subordination) cotisations calculées sur les salaires.

Associés non actifs dans l'entreprise et gérant minoritaire non rémunéré : pas de couverture sociale obligatoire.

C. L'EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée)

L'EURL a pour principale caractéristique de limiter la responsabilité de l'entreprise

😊 Responsabilité limitée aux apports (sauf fautes de gestion, cautions bancaires...).

Possibilité d'opter pour l'impôt sur les sociétés (IS) et de réduire ainsi l'assiette de calcul des cotisations sociales.

Facilité de cession et de transmission du patrimoine de l'entrepreneur.

Facilité de transformation en S.A.R.L.

☹️ Frais et formalisme de constitution
Formalisme de fonctionnement

Nombre minimum de personne : L'E.U.R.L est une S.A.R.L constituée d'un seul associé. Elle est donc soumise aux mêmes règles qu'une S.A.R.L classique, exception faite toutefois, des aménagements rendus nécessaires par la présence d'un associé unique

Capital minimum à libérer : Le montant du capital social est librement fixé par l'associé en fonction de la taille, de l'activité et des besoins en capitaux de la société.

Attention ! Si le montant du capital social n'est pas cohérent avec les exigences économiques du projet, la responsabilité personnelle du gérant pourra être engagée.

Les apports peuvent être réalisés en espèces ou en nature. Les apports en espèces doivent être libérés d'au moins un cinquième de leur montant au moment de la constitution de la société. Le solde doit impérativement être libéré dans les 5 ans.

La société est dirigée par un gérant : Ce peut être, soit l'associé unique, soit un tiers (salarié).

▪ Fonctionnement :

En l'absence de limitations statutaires, le gérant a tous pouvoirs pour agir au nom et pour le compte de la société.

Sa nomination et ses pouvoirs sont fixés soit dans les statuts, soit par acte séparé.

✓ L'associé unique exerce personnellement les pouvoirs dévolus aux associés dans les S.A.R.L. pluripersonnelles

Il se prononce sous la forme de décisions unilatérales sur tout ce qui relève de la compétence des associés. Ses décisions sont consignées dans un registre spécial tenu au siège social de la société.

▪ Régime fiscal

✓ Si l'associé unique est une personne physique

Principe : les bénéfices sociaux sont constatés au niveau de la société, mais entrent dans la déclaration d'ensemble des revenus de l'associé, dans la catégorie des BIC (Bénéfices Industriels et Commerciaux) ou des BNC (Bénéfices Non Commerciaux).

Une option est possible pour l'IS (Impôt sur les Sociétés). Dans ce cas, cette option est irrévocable.

✓ Si l'associé unique est une personne morale

Il est alors obligatoirement soumis à l'IS.

▪ Régime social

✓ Si le gérant est l'associé unique

Principe : régime des non-salariés.

Il ne peut jamais être titulaire d'un contrat de travail.

✓ Si le gérant est un tiers

Si le gérant ou l'associé est rémunéré au titre de son mandat social, il est alors «assimilé-salarié», c'est-à-dire qu'il bénéficie du régime de sécurité sociale et de retraite des salariés mais non du régime d'assurance chômage.

Toutefois, il peut cumuler ses fonctions de gérant avec un contrat de travail pour des fonctions techniques distinctes à condition qu'on puisse établir un lien de subordination entre lui et l'associé unique. Il est alors soumis à tous égards au statut des salariés.

Précisions :

Si les fonctions de gérant sont exercées par le conjoint de l'associé unique, celui-ci est considéré comme un gérant majoritaire et relève alors des régimes sociaux des non-salariés.

Si le gérant est un tiers, l'associé unique est affilié au régime des non-salariés s'il exerce une activité professionnelle rémunérée ou non au sein de l'entreprise (lettre circulaire de l'ORGANIC 99-60 du 2 juillet 1999). Cette solution semble devoir être étendue aux autres organismes sociaux des non-salariés.

GROS PLAN SUR 2 DISPOSITIFS D'AIDE A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

1. LES AIDES SPECIFIQUES AUX DOM (1&2)

Les créateurs ou repreneurs d'activité dans les Départements d'Outre Mer (DOM) peuvent bénéficier de deux aides publiques spécifiques :

- ▶ en demandant une aide financière en capital s'ils sont jeunes âgés de 18 à 30 ans (ou ayant terminé un contrat « nouveaux services, emploi jeunes » depuis moins de 3 mois), dès lors que l'activité créée ou reprise répond aux conditions fixées dans le cadre du Projet initiative-jeune (PIJ) ;
- ▶ en demandant une allocation mensuelle d'aide au retour à l'activité, s'ils sont bénéficiaires de minima sociaux (ASS, RMI, allocation veuvage ou API).

▪ Quelle sont les conditions à remplir ?

L'aide au titre du volet création ou reprise d'entreprise du PIJ est ouverte à l'ensemble des activités économiques (industrie, commerce, artisanat, services, agriculture...) et à l'exercice de toute profession indépendante ou libérale, à condition que l'entreprise créée ou reprise soit effectivement dirigée par le jeune bénéficiaire de l'aide et que l'activité soit exercée dans un département d'outre-mer.

▪ Quel est le montant de l'aide financière au capital ?

Le montant du capital accordé, exonéré de toute charge sociale ou fiscale, **est déterminé en fonction de la nature du projet et des besoins en financement du demandeur, dans la limite de 7 320 €**

Cette aide peut être cumulée avec :

- ▶ les autres aides financières à la création d'entreprise (ACCRE, EDEN...);
- ▶ une allocation de retour à l'activité forfaitaire d'un montant de 228,67€ si le jeune était bénéficiaire du RMI ;
- ▶ les aides en conseil et accompagnement de projet délivrées lors du démarrage d'activité (démarches administratives, élaboration de la demande d'aide...).

▪ En quoi consiste l'allocation d'aide au retour à l'activité ?

Pour bénéficier de cette aide, les demandeurs doivent soit reprendre une activité en entreprise ou au domicile de particuliers, soit créer ou reprendre une entreprise et déposer un dossier de demande d'allocation auprès de l'ANPE locale, l'agence d'insertion, la caisse générale de Sécurité sociale.

Accordée pour une durée maximale de 24 mois, l'allocation mensuelle est égale à 60 % du montant de base du RMI versé en métropole et ne peut être supérieure au montant de l'allocation versée à l'intéressé au cours des 3 mois précédant sa demande.

Cette allocation peut être cumulée avec :

- ▶ l'exonération de cotisations patronales en cas d'embauche en contrat de travail ordinaire (CDI ; CDD ; Contrat Saisonnier) ;
- ▶ le contrat d'accès à l'emploi ;
- ▶ l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)

1. Code du travail : articles L. 832-6 (PIJ), L. 832-7 (prime à la création d'emploi), L. 832-9 (allocation de retour à l'activité).

2. Code de la sécurité sociale : articles L. 752-3-1, R. 752-19 à R. 752-23, D. 752-5 et D. 752-6 (exonération des cotisations sociales dans les DOM).

Le dispositif EDEN (Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles)¹

L'Etat peut apporter son aide financière aux personnes remplissant certaines conditions qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise. Cette aide prend la forme d'une avance remboursable ; elle doit être demandée avant la création ou la reprise de l'entreprise et entraîne le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales et du maintien de l'allocation de solidarité spécifique prévus dans le cadre de l'ACCRE.

▪ Quels sont les bénéficiaires ?

Sont susceptibles, notamment, de bénéficier de l'avance remboursable attribuée dans le cadre du dispositif « EDEN » :

- ▶ les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ;
- ▶ les jeunes de moins de 30 ans éligibles aux « nouveau services-emplois jeunes » ainsi que ceux embauchés à ce titre et dont le contrat de travail a été rompu ;
- ▶ les bénéficiaires du RMI, leur conjoint ou leur concubin ;
- ▶ les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation parent isolé ;
- ▶ les salariés d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire qui reprennent son activité ou la recréent, qu'elle soit commerciale, artisanale, industrielle, libérale ou agricole ;
- ▶ les bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique .

▪ Quelles sont les conditions liées à l'activité créée ou reprise ?

Quel que soit le secteur d'activité choisi, les bénéficiaires doivent créer ou reprendre une entreprise, sous forme individuelle (artisan, commerçant, profession libérale) ou en société. Lorsque la forme choisie est celle d'une société, le créateur ou reprenneur doit, pour obtenir l'aide financière, en assurer le contrôle, c'est-à-dire :

- ▶ soit détenir plus de 50 % du capital (seul ou en famille, avec au moins 35 % à titre personnel) ;
- ▶ soit être dirigeant de la société et détenir au moins 1/3 du capital (seul ou en famille avec au moins 25 % à titre personnel) sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital. Cette condition relative au contrôle doit être remplie pendant au moins 2 ans à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise.

Plusieurs personnes peuvent obtenir l'aide pour un seul et même projet, à condition de détenir ensemble plus de 50% du capital, qu'au moins une d'entre elles ait la qualité de gérant et que chaque demandeur détienne une part du capital au moins égal à 1/10^e de la part détenue par le principal actionnaire ou porteur de parts.

▪ En quoi consiste l'aide financière ? quel montant ?

L'aide financière attribuée par l'Etat dans le cadre du dispositif EDEN prend la forme d'**une avance remboursable, c'est-à-dire un prêt sans intérêt remboursable dans un délai maximum de 5 ans, le premier remboursement devant intervenir au plus tard 12 mois après son versement**. Ce prêt est attribué, après expertise du projet de création ou de reprise d'entreprise, à une ou à plusieurs personnes physiques qui s'engagent :

- ▶ à intégrer son montant au capital de la société créée ou reprise ;
- ▶ ou à l'utiliser pour le fonctionnement de l'entreprise individuelle créée ou reprise.

Le montant de cette avance remboursable s'élève à 6 098 € s'il est présenté par un seul créateur ; elle est plafonnée à 9 145 € en cas de projet présenté par plusieurs personnes.

▶ dans le cas où le projet de création ou de reprise d'entreprise est présenté par plus de dix personnes salariées ou licenciées d'une entreprise en difficulté soumise à une procédure collective, le montant cumulé de ces aides financières ne peut excéder 76 225 €

L'attribution de l'avance remboursable est subordonnée à l'obtention d'un financement complémentaire d'un montant au moins égal à la moitié du montant de l'aide de l'État.

1. arrêté du 26 septembre 2005 relatif à l'aide financière prévue à l'article L. 351-24 du code du travail

D. L'association

. L'objet de l'association : rien n'interdit à une association d'accomplir des actes lucratifs ou de commerce. La réalisation de bénéfices est possible mais ne doit pas être le but premier de l'association : son but est désintéressé. Le statut d'association interdit de partager les bénéfices entre ses membres.

L'association est une structure juridique qui convient aux personnes désirant se regrouper dans un but autre que le partage des bénéfices :

😊 Simplicité de constitution (déclaration à la Préfecture, bureau des associations).

Liberté de fonctionnement.

Régime fiscal de faveur pour les revenus provenant d'opérations non lucratives.

Possibilité de recevoir sous certaines conditions des dons, des legs, des subventions.

☹ Régime fiscal qui peut être requalifié si l'association ne respecte pas les obligations : impossibilité de partager les bénéfices entre les membres ; interdiction de se transformer en société (sauf GIE ou SCOP) ; interdiction de partager les biens de l'association dissoute entre ses membres

Nombre minimum de personne :

Toute personne peut faire partie d'une association, sauf disposition contraire des statuts.

L'association doit compter au moins 2 membres. La loi ne prévoit pas de maximum.

Il est possible de prévoir différentes catégories de membres (ex : membres actifs pleinement associés à la vie du groupement - membres honoraires se contentant de payer la cotisation.)

Capital minimum à libérer :

La notion de capital n'existe pas. En l'absence de capital, l'association perçoit des **cotisations de ses membres** si la facturation de ses services et les réserves qu'elle a pu constituer, s'avèrent insuffisantes.

Les apports en espèces, en industrie ou en nature sont possibles mais non obligatoires. Les membres effectuant des apports en nature peuvent en demander la restitution à la dissolution de l'association s'ils ont pris la précaution, lors de la constitution de l'association, de faire enregistrer aux impôts leur acte d'apport.

▪ Fonctionnement :

Liberté de choix du mode de gestion de l'association.

Il peut y avoir un ou plusieurs présidents, un conseil d'administration, un secrétaire général...

En pratique, l'association est souvent gérée par un conseil d'administration qui élit généralement un bureau composé d'un président, d'un trésorier et d'un secrétaire.

Les membres de l'association se réunissent périodiquement en assemblée générale, ses modalités de fonctionnement doivent être fixées par les statuts.

▪ Régime fiscal

Les associations ne sont pas imposables sauf celles ayant une activité lucrative (mais elles risquent d'être considérées, des sociétés de fait.)

✓ La rémunération des dirigeants de l'association

Afin de conserver le caractère désintéressé de la gestion de l'association, l'activité de ses dirigeants doit être **exercée à titre bénévole**.

Toutefois, la décision prise par l'association de rémunérer ses dirigeants n'a aucune conséquence sur le caractère désintéressé de la gestion si les conditions suivantes sont réunies :

Respect du principe de transparence

Ce principe est satisfait si :

Les statuts de l'association prévoient la possibilité de rémunérer les dirigeants et si une délibération sans la présence de ces derniers intervient pour fixer le niveau et les conditions de leur rémunération. Un rapport de l'assemblée ou du commissaire aux comptes doit être présenté sur les conventions prévoyant une rémunération. Les comptes précisant dans une annexe leur rémunération doivent être certifiés par un commissaire aux comptes.

L'association prévoit des élections démocratiques régulières et périodiques des dirigeants, ainsi qu'un contrôle effectif sur la gestion de l'organisme par ses membres. L'assemblée doit approuver le versement de la rémunération à une majorité des 2/3 des membres.

La rémunération des dirigeants doit être versée en contrepartie de l'exercice effectif du mandat de direction. Elle doit être comparable à celles couramment versées pour des responsabilités équivalentes et être proportionnelle au temps de travail consacré à la gestion de l'organisme.

Elle ne peut excéder un plafond fixé à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (96 552 euros pour 2007) si les fonctions de direction sont exercées à temps complet. Ce plafond s'apprécie pour l'ensemble des rémunérations perçues par les dirigeants au titre de leurs engagements dans différents organismes sans but lucratif.

✓ Ressources de l'organisme

L'organisme doit disposer de ressources financières propres pour assurer le versement de la rémunération. Elle ne doit pas consacrer les subventions des collectivités publiques pour assurer le paiement de la rémunération des dirigeants.

Le nombre de dirigeants pouvant être rémunérés est fixé par un barème en fonction du montant des ressources propres

Montant des ressources propres à l'association	Nombre de dirigeants pouvant être rémunérés
Ressources propres < ou = 200 000 euros	0
200 000 euros < ou = ressources propres <= 500 000 euros	1
500 000 euros < ou = ressources propre <= 1 000 000 euros	2
Ressources propres > 1 000 000 euros	3

Si ces conditions ne sont pas réunies, le caractère désintéressé de la gestion de l'association ne serait pas pour autant remis en cause, si la rémunération des dirigeants n'excédait pas ¾ du SMIC brut.

Si le caractère désintéressé de la gestion de l'association est respecté, le dirigeant rémunéré de l'association sera affilié au régime général de la Sécurité Sociale.

Les rémunérations perçues seront imposées à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des Traitements et Salaires. Dans le cas contraire, les dirigeants d'associations rémunérés seront imposés dans la catégorie des BNC (Bénéfices Non Commerciaux).

II Le recrutement d'un salarié

Quelques règles et principes juridiques à respecter lorsque vous vous embauchez un collaborateur.

- Cadre juridique du recrutement

En matière de recrutement, la liberté de choisir ses collaborateurs (Cour de Cassation juillet 1988) est assortie de certaines règles, notamment :

- La non-discrimination (race, sexe, religion...) à l'embauche
- La pertinence de l'information (les renseignements demandés au candidat doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé)
- La loyauté dans la collecte des informations : le recruteur doit informer des moyens utilisés pour sélectionner les candidats.

A. Les formalités d'embauche

Après sélection du candidat, en tant qu'employeur, vous devez réaliser plusieurs déclarations sociales.

- La Déclaration Unique d'Embauche (DUE) permet de réaliser 7 formalités :
 - déclaration nominative préalable à l'embauche,
 - demande d'immatriculation de l'employeur à l'URSSAF lors d'une 1ere embauche,
 - demande d'immatriculation du salarié au régime général de sécurité sociale,
 - demande d'affiliation de l'entreprise au régime d'assurance chômage pour l'embauche d'un 1er salarié,
 - demande d'adhésion à un service médical du travail,
 - demande de visite médicale d'embauche
- Pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) sur support papier. , Internet (www.due.fr) ou encore par échange de données informatisées.

La DUE est adressée à l'URSSAF par télématicque (3614 embauche + numéro du département d'implantation de l'établissement), par télécopie, courrier.

- Formalités consécutives à l'embauche

- Si vous embauchez un salarié inscrit comme demandeur d'emploi à l'ANPE, vous devez informer l'agence dans les 48 heures (DUE).
- L'inscription du salarié au registre du personnel : document devant mentionner, par ordre d'embauchage, tous les salariés occupés.
- La déclaration mensuelle des mouvements de personnel : l'employeur qui occupe au moins 50 salariés doit remettre au directeur départemental du travail, dans les 8 premiers jours de chaque mois, sa déclaration des mouvements du personnel. Cette déclaration est un relevé des contrats de travail conclus et résiliés au cours du mois précédent.
- La visite médicale d'embauche.

B. Le titre emploi entreprise (TEE) occasionnel et le chèque emploi service associatif :

▪ Principes du Titre Emploi Entreprise (TEE)

Il permet à certains employeurs d'effectuer les formalités liées à l'emploi sur un support unique auprès d'un seul interlocuteur : le centre national de traitement du TEE occasionnel géré par l'une des URSSAF (Gironde, Lyon, Paris-région parisienne) désignée. Utiliser le TEE n'est pas une obligation.

Applicable depuis le 1er janvier 2004 pour les emplois occasionnels dans certains secteurs d'activités (**Hôtellerie et restauration**, Bâtiments et travaux publics, Centres d'appels, etc), le TEE est progressivement étendu à de nouveaux secteurs d'activité. La liste des secteurs dans lesquels ce service peut être utilisé est consultable sur le site www.letee.fr

Les entreprises concernées

- Celles qui, quel que soit leur effectif, décident d'adhérer au TEE et emploient ou souhaitent employer des salariés « occasionnels », c'est-à-dire dont l'activité n'excède pas 100 jours calendaires (le nombre d'heures de travail quotidien est sans incidence) par année civile.
- Le titre emploi-entreprise ne peut être utilisé que pour ces seuls salariés « occasionnels ». Cette limite de 100 jours est atteinte lorsque le salarié a cumulé 700 heures de travail dans la même entreprise au cours de l'année civile.

✓ Fonctionnement du TEE

Le centre de traitement :

- calcule l'ensemble des cotisations légales ou conventionnelles
- délivre l'attestation d'emploi au salarié occasionnel dans les cinq jours ouvrés qui suivent la réception du volet social adressé par l'employeur
- notifie à l'employeur un décompte des sommes dues.

Le paiement des cotisations et contributions par l'employeur est effectué auprès de l'Urssaf dont il relève dans les huit premiers jours du mois civil suivant celui au cours duquel les sommes dues lui ont été notifiées

✓ le document

Le titre emploi-entreprise (TEE) permet d'accomplir les formalités liées à l'embauche (DUE) mais aussi plus largement à l'emploi.

Le TEE est composé de deux volets :

- un volet d'identification du salarié (mentions relatives au salarié, nature du contrat de travail, durée du travail, convention collective applicable...) à adresser au centre de traitement au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche. Ce volet sert de contrat de travail et de déclaration unique d'embauche ; il doit être signé par l'employeur et le salarié, un exemplaire devant être remis à ce dernier ;
- un volet social (mentions relatives au salarié et celles concernant l'activité exercée et la rémunération) à envoyer au centre de traitement au plus tard dans les 8 jours ouvrés suivant le versement de la rémunération.

▪ Le chèque-emploi associatif

Depuis le 1er janvier 2004 le chèque-emploi est à la disposition des associations.

✓ Principes et intérêts

Associations concernées :

Seules les associations à but non lucratif employant au plus 3 salariés équivalents temps plein pourront utiliser le chèque emploi, en accord avec le salarié recruté.

Intérêt du chèque-emploi

Le chèque emploi associatif dispense l'association

- de la demande d'immatriculation du salarié à l'Urssaf,
- de la déclaration de l'association en tant qu'employeur,

de la tenue du registre unique du personnel et surtout de la rédaction du contrat de travail et des bulletins de salaire.

✓ Obligations :

Seule obligation pour l'association : transmettre le volet social annexé au chèque emploi associatif à l'Urssaf, qui se chargera de calculer le montant des cotisations et contributions sociales et d'informer les divers organismes concernés par l'embauche.

Formalités :

L'association doit s'adresser à l'établissement financier qui tient son compte bancaire ou postal. Cette demande comporte les mentions suivantes :

- identification de l'association : titre (dénomination) et adresse de son siège social ;
- numéro Siret ;
- déclaration sur l'honneur du caractère non lucratif de l'activité de l'association ;
- déclaration sur l'honneur que l'association n'emploie pas un effectif de salariés supérieur au maximum autorisé ;
- autorisation de prélèvement automatique sur un compte bancaire ou postal. L'établissement financier délivre un carnet de chèques emploi associatif à l'association et communique les informations recueillies lors de la demande d'adhésion au Centre national chèque emploi-associatif.

III Choisir le contrat de travail

- CDI
- CDD et contrats aidés
- Contrat saisonnier
- Agent commercial

Seul le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein peut échapper à la règle de l'écrit. En dehors de ce cas de figure, TOUTES les autres formes de contrats de travail doivent être formalisées par écrit. Ils doivent en outre être précédés d'une déclaration préalable d'embauche transmise à l'URSSAF.

A. Le Contrat de Travail à Durée Indéterminée

. Lorsqu'il est conclu par écrit (contrainte légale valable pour les CDI à temps partiel ou choix de l'employeur), il doit respecter les obligations suivantes :

- Existence d'un écrit en français : contrat ou lettre d'embauche
- Identité des parties
- Lieu de travail
- Titre ou description sommaire du travail
- Début : date d'embauche
- Montant et périodicité de la rémunération*
- Durée journalière et hebdomadaire du travail : Le CDI peut être à temps plein ou à temps partiel : mi-temps, tiers temps, trois quart temps, temps partiel annualisé, ...
- L'intitulé de la convention collective applicable, si elle existe(cf. p. 10)
- Le régime complémentaire de protection sociale dont bénéficie le salarié, le cas échéant.

Il peut en outre indiquer, la durée du préavis, celle de la période d'essai

▪ Rémunération et salaire

Le salaire est ce que perçoit directement le salarié en contrepartie du travail réalisé. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, majorations pour heures supplémentaires, avantage en nature, primes... Il ne comprend pas le remboursement des frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts. Le salaire net est la somme versée au salarié après déduction des charges sociales.

**La rémunération comprend le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.*

▪ Rupture du contrat

A l'initiative du salarié : la démission : la volonté du salarié doit être sérieuse, claire, sans équivoque, consciente et réelle : Pour cela, même si aucun formalisme écrit n'est exigé par le code du travail, en pratique, il est recommandé de procéder par lettre manuscrite datée et signée, rédigée en dehors de l'entreprise. De fait, de nombreuses conventions collectives exigent cette mesure.

. Un employeur ne peut prendre acte d'une absence prolongée pour considérer comme démissionnaire un salarié.

Une fois la lettre de démission présentée à son employeur, le salarié démissionnaire doit respecter son délai-congé (préavis) : période (de 1 à 3 mois) pendant laquelle le salarié exécute son contrat de travail et perçoit sa rémunération.

L'exécution du délai-congé est négociable entre le salarié - désirent bien souvent quitter l'entreprise au plus tôt - et son l'employeur.

Si l'employeur refuse que le salarié exécute son délai-congé : il devra néanmoins lui verser la rémunération correspondant à la durée du délai congé

La démission abusive : ouvre droit à dommages-intérêts s'il y a départ immédiat et volonté de nuire à l'employeur de la part du salarié.

A l'initiative de l'employeur : la procédure légale de licenciement

1- l'entretien préalable

Convocation à un entretien préalable par lettre (recommandée avec AR ou remise en mains propres avec décharge) indiquant qu'un licenciement est envisagé ; la date et le lieu de rencontre (obligatoirement pendant le temps de travail), la possibilité de se faire assister par :

- un membre du personnel, au choix du salarié concerné par le licenciement
- un conseiller extérieur de son choix, figurant sur des listes agréées par la préfecture

L'entretien préalable doit se tenir entre 2 et 5 jours après réception de la lettre.

La notification du licenciement devra être envoyée au moins un jour franc après l'entretien. (*Ex : entretien le mercredi, envoi de la lettre à partir du vendredi*)

2- La lettre de licenciement :

Deux éléments sont nécessaires pour que la lettre de licenciement soit suffisamment motivée :

Un motif générique (ex : le comportement fautif) et les éléments constitutifs de ce motif (ex : refus réitéré de se soumettre aux horaires collectifs).

B. Le Contrat de Travail à Durée Déterminée

• « *L'emploi précaire ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* »

▪ Liste limitative des cas de recours au CDD :

- Le remplacement
- Les variations exceptionnelles d'activité
- Les variations inhérentes à la nature des activités de l'entreprise
- Incitation à l'embauche : les contrats aidés

▪ Forme du contrat :

Contrat écrit et signé par le salarié (2 exemplaires dont 1 remis dans un délai de 2 jours après l'embauche, au salarié).

Les mentions obligatoires : la raison de recours, le nom de la personne remplacée, la date d'échéance du terme si existence d'un terme précis, une durée minimale lorsque le contrat est conclu sans terme précis,

la désignation du poste de travail, l'intitulé de la convention collective applicable le cas échéant, le montant de la rémunération et ses différentes composantes, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Attention : l'absence de certaines de ces mentions peut entraîner une requalification du contrat en CDI

Durée du contrat

- En principe: 18 mois maximum
- Exceptions: contrats conclus dans l'attente d'une embauche, en cas de travaux urgents (9 mois), pour une commande exceptionnelle (24 mois)

Dans certains cas, le terme pourra être imprécis: prévoir une durée minimale

La succession d'emplois CDD sur le même poste ou poste équivalent est strictement encadrée. Le renouvellement d'un CDD n'est toléré qu'1 fois et accompagné d'une durée déterminée. La succession de CDD différents sur des postes différents n'est pas soumise aux mêmes restrictions.

Statut du salarié en CDD

- En principe: identique aux salariés permanents de qualification équivalente
- Des garanties spécifiques: période d'essai courte, prime de précarité 10% du salaire versé

▪ Rupture avant terme du contrat: des cas exceptionnels

A défaut d'un accord mutuel ou d'un cas de force majeure (il ne peut s'agir de difficultés économiques), il faut une faute grave = procédure disciplinaire

A défaut de faute grave L122-3-8:

- rupture à l'initiative du salarié: compensation du préjudice pour l'employeur (peu de chose)
 - rupture à l'initiative de l'employeur: continuation du paiement des rémunérations initialement dues, même si le salarié retrouve du travail
- L'insuffisance professionnelle n'est pas un motif valable

C. Le Contrat d'accès à l'emploi (CAE)

Toutes les entreprises des départements d'outre-mer assujetties aux cotisations Unédic, ainsi que les employeurs de pêche maritime et les particuliers employeurs, peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi. Une condition à respecter : être à jour de ses obligations sociales et fiscales

▪ Caractéristiques

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée (12 à 24 mois et jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RMI). Il est conclu avec une personne relevant des catégories ayant accès à ce dispositif¹

- Le bénéficiaire du contrat d'accès à l'emploi est salarié de l'entreprise. Il perçoit une rémunération au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.
- La durée hebdomadaire prévue dans le contrat de travail ne doit pas être inférieure à 16 heures (incluant, le cas échéant, le temps passé en formation), sauf pour les personnes handicapées (19.7)
- Le salarié peut bénéficier d'une formation de 200 à 1000 heures afin d'occuper le poste proposé..

✓ Les aides à l'employeur

En premier lieu, une exonération des cotisations patronales de sécurité sociales (assurances sociales ; accident du travail ; allocation familiales) sur la partie de la rémunération n'excédant pas 1,3 x SMIC.pendant 24 mois pour un CDI et pour toute la durée du contrat pour un CDD.

¹ Cf. Code du travail : articles L 832-2, R 831-1 (publics bénéficiaires)

Deux cas particuliers concernent la durée de l'exonération :

- ▶ elle est portée à 30 mois pour les bénéficiaires du RMI,
- ▶ pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapés ou percevant le RMI et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

En second lieu, une aide forfaitaire est versée à l'employeur

montant	Public visé
152 € par mois	Personnes inscrites comme demandeur d'emploi pendant au moins 24 mois au cours des 36 mois précédant l'embauche
305 € par mois	Personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 ans
	Bénéficiaires de l'ASS.
	Bénéficiaires du RMI (ainsi que son conjoint ou concubin).
	Personnes reconnues travailleur handicapé et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
	Détenus libérés.
	Certains jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans, non diplômés.
	Bénéficiaires des emplois jeunes arrivant au terme de leur contrat avant le 1er janvier 2008
Personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 65 ans et qui, soit ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 derniers mois, soit sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 323-3 du code du travail, soit perçoivent le RMI et sont sans emploi depuis plus d'un an.	

D. Contrat Jeune en entreprise, CIVIS et aides à l'employeur²

Destiné à favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus remplissant certaines conditions ou titulaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), ce dispositif permet à l'employeur de bénéficier d'une aide forfaitaire de l'Etat durant 2 ans.

Tout employeur ou association tenu de s'affilier au régime d'assurance chômage peut recevoir dans ce cadre, une aide de l'Etat.

▪ Conditions à remplir

L'aide de l'Etat n'est accordée que si les conditions suivantes sont réunies :

- l'employeur doit embaucher le jeune en contrat à durée indéterminée (y compris contrat de professionnalisation ou contrat nouvelles embauches (CNE) à temps plein ou à temps partiel (50% minimum).
- l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les six derniers mois précédant l'embauche.
- il doit être à jour du paiement de ses cotisations et contributions sociales.
- le jeune embauché ne doit pas avoir travaillé chez l'employeur dans les douze mois précédant son embauche sauf s'il était titulaire d'un contrat à durée déterminée ou intérimaire.

▪ Montant de l'aide

Pour la conclusion d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, le montant de l'aide de l'Etat est fixé à 400€ par mois. L'aide est accordée pour deux ans avec un abattement de 50% au titre de la deuxième année (200€ la deuxième année).

Pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée à temps plein, l'aide est de 200 € par mois la première année et de 100 € la seconde. Cette aide est cumulable avec l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficie l'employeur dans le cadre d'une embauche en contrat de professionnalisation.

² réforme du 15 juin 2006

E. Le soutien à l'emploi des jeunes diplômés dans les DOM³

Toute entreprise de moins de 20 salariés, située dans un des départements d'outre-mer et affiliée au régime d'assurance chômage peut, si elle remplit les conditions, recevoir cette aide spécifique.

▪ Conditions à remplir

L'aide n'est accordée que si les conditions suivantes sont réunies :

- Le jeune embauché doit être âgé de 18 à 30 ans révolus, titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et plus, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 6 mois à l'ANPE ou arrivant au terme d'un contrat "nouveaux services-emplois jeunes
- L'employeur doit embaucher le jeune en contrat à durée indéterminée (CDI) pour un emploi et des fonctions correspondant à son diplôme.
- L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche. Il doit être à jour de ses cotisations et contributions sociales.
- Le jeune ne doit pas avoir travaillé chez l'employeur dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf s'il était titulaire d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'un contrat de travail temporaire.

▪ Montant de l'aide

Sous condition d'être éligible, l'employeur perçoit une aide forfaitaire mensuelle d'un montant de 225€ pour un SMIC à temps plein (jusqu'à 1,3 SMIC, soit 292,5€). Il est possible de cumuler cette aide avec l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale spécifique aux DOM (article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale)

L'aide est versée pour une durée de trois ans. A taux plein les deux premières années, et à 50% la troisième.

F. Le contrat d'avenir⁴

Les contrats d'avenir sont destinés à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Il porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. Ils ouvrent droit à des aides pour les employeurs. **Ces derniers, outre les collectivités peuvent être des associations ou des structures d'insertion par l'activité économique.**

▪ caractéristiques

Ce contrat est d'une durée déterminée de 2 ans (avec des possibilités de dérogation), à temps partiel. C'est un contrat de droit privé. La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à 26 heures (éventuellement 20 à 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par un employeur de type ateliers et chantiers d'insertion ou par une association de services à la personne.

Pendant la durée du contrat, le salarié perçoit un salaire calculé au minimum sur la base du SMIC horaire.

Le contrat d'avenir doit prévoir obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement.

Le contrat d'avenir peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois. Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée totale du contrat.

▪ Les aides pour l'employeur

La conclusion d'un contrat d'avenir ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides :

- une aide forfaitaire mensuelle versée par l'Etat ou le Conseil général (ou un organisme habilité désigné par eux) qui correspond au montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée
- une prime de cohésion sociale, dégressive et versée mensuellement pour prendre en charge une partie du coût du salaire supporté et la réalisation des actions d'accompagnement.
- des exonérations de certaines cotisations sociales patronales, dans la limite du SMIC.
- Une aide spécifique est en outre prévue en cas de transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée

³ Ce soutien est accordé pour tout contrat de travail signé à compter du 1er janvier 2004
Organigram' - Maison de la Montagne - Villages créoles Partie 2

⁴ loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
MAI 2007

G. Le contrat de professionnalisation⁵

- caractéristiques

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale quand le bénéficiaire a entre 16 et 25 ans ou quand il s'agit d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus. De plus, l'employeur qui embauche, sous contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche, indemnisé par l'assurance chômage, peut bénéficier d'une aide forfaitaire versée par l'Assédic.

- Montant de l'aide forfaitaire

Si l'embauche concerne un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans et si l'entreprise remplit les conditions exigées, une aide forfaitaire de 200 € par mois est versée trimestriellement pendant toute la durée de l'action de professionnalisation. Le montant total de l'aide forfaitaire ne peut pas dépasser 2 000 € pour un même contrat.

L'aide forfaitaire est versée par l'Assédic à terme échu, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours ; l'employeur soit à jour du versement de ses contributions au régime d'assurance chômage.

Cette aide forfaitaire à l'employeur peut être cumulée avec l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale, applicable, sous certaines conditions.

H. Le CI-RMA & les aides à incitatives à l'emploi

- caractéristiques

Rappel : Le CI-RMA peut être un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, la durée minimale hebdomadaire de travail devant alors être d'au moins 20 heures. Il peut être à durée indéterminée, déterminée ou temporaire. (sur les conditions du temps de travail, Cf. partie 1 du guide, p.8)

Le salarié perçoit une rémunération au moins égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

- nature de l'aide forfaitaire

L'employeur bénéficie, pendant la durée de la convention, d'une aide versée, selon le cas, par le département ou le CNASEA. Le montant de cette aide est égal au montant du RMI garanti à une personne isolée. Pour les contrats conclus à compter du 15 octobre 2006 avec des bénéficiaires du RMI, ce montant est pour partie à la charge de la collectivité et pour partie à la charge de l'Etat. Les modalités de calcul et de prise en charge sont fixées par décret. L'aide est versée mensuellement et par avance.

Attention : L'employeur doit conclure avant l'embauche une convention avec l'ANPE ou le Conseil général pour bénéficier, pour chaque contrat, de l'aide spécifique forfaitaire.

⁵ loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

I. Le Contrat Nouvelles Embauches (CNE)

▪ caractéristiques

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) s'adresse aux entreprises du secteur privé qui emploient 20 salariés maximum. Il s'agit d'un véritable contrat de travail, le titulaire de ce contrat bénéficiant de l'ensemble des droits et garanties qui s'attachent à la qualité de salarié. Conclu pour une durée indéterminée, ce contrat obéit toutefois à des modalités de rupture particulières durant les deux premières années qui suivent sa conclusion.

A savoir

Le contrat « nouvelles embauches » ne peut être conclu pour pourvoir des emplois à caractère saisonnier.

▪ Forme du contrat

Conclu sans limitation de durée, le contrat « nouvelles embauches » doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel.

Si l'embauche se fait à temps partiel, le contrat devra en outre comporter les mentions obligatoires prévues par la loi pour ce type de contrat .

▪ Les conditions de rupture

La rupture au cours des 2 premières années

Pendant les 2 premières années qui suivent sa conclusion, le CNE peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans les conditions suivantes :

- Il doit faire l'objet d'une notification par lettre AR
- Celle-ci doit être accompagnée d'un préavis (sauf faute grave ou cas de force majeure) fixé à au moins 2 semaines (contrat conclu depuis moins de 6 mois) ou au moins 1 mois (contrat de plus de 6 mois)
- Une indemnité doit être versée (égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni à cotisations sociales. Elle n'est pas due en cas de faute grave.

A cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat. Cette contribution est recouvrée par les Assédic ; elle est destinée à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié en vue de son retour à l'emploi.

La rupture au terme des 2 années

A la fin des deux premières années qui suivent sa conclusion, toute rupture du CNE obéit aux règles fixées par le code du travail (et la convention collective éventuellement applicable) pour la rupture d'un contrat à durée indéterminée.

J. Le Contrat d'accompagnement dans l'Emploi⁶

Comme pour le contrat d'avenir, les employeurs habilités à passer un contrat d'accompagnement dans l'emploi sont les collectivités territoriales, les établissements publics ou groupement d'intérêt public, les organismes de droit privé à but non lucratif (par exemple, **les associations loi 1901**). Sont exclus les services de l'Etat, les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, les personnes physiques.

A savoir : Avant de conclure un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), l'employeur doit signer une convention avec l'ANPE

▪ caractéristiques

Il vise à faciliter l'intégration des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (chômeurs longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux). Le contrat conclu est un CDD de droit privé mais avec des particularismes :

- la durée du contrat ne peut être inférieure à 6 mois
- les règles relatives au renouvellement ne lui sont pas applicables
- le CAE peut être rompu avant terme, à l'initiative du salarié si cette rupture lui permet d'être embauché via un CDD de 6 mois ou un CDI, ou de suivre une formation conduisant à une formation professionnelle.

La durée hebdomadaire du contrat ne peut être inférieure à 20 heures. Son bénéficiaire perçoit un salaire **au moins égal** au SMIC.

▪ Aides à l'employeur

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides (non cumulables avec d'autres aides de l'état à l'emploi) : exonération de cotisations sociales, dans certaines limites, aide de l'Etat (maximum : 95% du taux horaire brut du SMIC).

⁶ Ce contrat est régi par l'article 44 de la loi du 18 janvier 2005, et codifié à l'article L322-4-7 du Code du Travail

K. L'Intermittent du spectacle

L'intermittence correspond à un mode d'indemnisation du chômage, dérogatoire au droit commun

- Les formalités liées à l'embauche d'un intermittent du spectacle

L'employeur a l'obligation de faire un contrat de travail avec l'intermittent du spectacle. Ce contrat est un contrat à durée déterminée dit d'usage.

(Le garder à portée de main pour un éventuel contrôle. Conservez aussi les doubles de tous vos documents, les caisses peuvent exercer des contrôles plusieurs années après le spectacle)

1. Vous êtes employeur habituel d'intermittents du spectacle, vous devez :
Pour chaque prestation de travail effectuée dans le mois (quelle qu'en soit la durée), établir une Attestation employeur mensuelle (AEM) par salarié concerné et l'accompagner du paiement des contributions afférentes.

Vous devez aussi verser les cotisations afférentes aux autres organismes

2. vous êtes organisateur non professionnel de spectacle vivant, vous devez, par le carnet « guichet unique », (GUSO*) en une seule fois :

- **procéder à la déclaration préalable d'embauche,**
- **déclarer et payer l'ensemble des cotisations sociales (sécurité sociale, retraite complémentaire, congés payés, etc.),**
- **fournir une attestation d'emploi au salarié.**

*** pour en savoir plus : www.guso.com.fr**

• Ne pas oublier d'indiquer la catégorie professionnelle exacte de l'intermittent, le calcul du salaire dépend en grande partie de celle-ci

• Penser aux assurances, la responsabilité est engagée durant tout le spectacle.

• Pour réaliser la feuille de salaire, l'employeur doit cotiser à 6 ou 7 caisses différentes selon son statut juridique. Il existe plus de 220 « métiers » possibles et à chaque métier peuvent correspondre des taux et des abattements différents :

URSSAF GRISS- retraite complémentaire- Congés spectacles Centre Médical de la Bourse ASSEDIC AFDAS -formation professionnelle-

Et lorsque l'employeur a plus de 9 salariés : UNIPAC (effort à la construction)

L. Le contrat de travail saisonnier

. C'est un contrat à durée déterminée conclu pour un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année. Il porte sur des domaines d'activité précis et strictement encadrés par la loi.

Il doit s'agir de contrats à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

- Forme du contrat

Il peut être à temps partiel. Il peut être conclu sans terme précis mais dans ce cas, une durée minimale doit être impérativement mentionnée. Dans ce dernier cas, c'est la réalisation de l'objet du contrat qui fixe la fin du contrat.

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible à condition qu'il soit conclu afin de pour voir un réel emploi saisonnier et dans le respect des règles du CDD

Mentions obligatoires :

L'indication précise du motif pour lequel il a été conclu à durée déterminée,

La date et l'échéance du terme du contrat et le cas échéant la clause de renouvellement, La durée minimale du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée sans date de fin de contrat,

La désignation du poste occupé par le salarié embauché,

L'intitulé de la convention collective applicable à l'entreprise,

La durée de la période d'essai éventuellement prévue,

Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris s'il existe les primes et accessoires du salaire,

Le nom et adresse de la caisse de retraite ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance.

Salaire

La rémunération d'un salarié sous contrat à durée déterminée **ne peut être inférieure** à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Congés

Le salarié bénéficie d'un droit aux congés payés et à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, qu'elle qu'ait été sa durée.

Le contrat saisonnier ne donne pas droit à l'indemnité de précarité d'emploi

Droits au chômage

Le saisonnier a droit au chômage. Il doit avoir exercé une activité saisonnière au cours de deux des trois années précédant la fin de son dernier contrat, ou avoir connu des périodes de chômage chaque année à la même époque pendant trois ans.

M. L'agent commercial

L'agent commercial est un intermédiaire de commerce qui exerce sa mission de façon permanente et indépendante pour le compte d'un ou de plusieurs mandants.

L'activité est définie à l'art. 134-1 et suivants du code de commerce.

▪ Définition et caractéristiques

L'agent commercial négocie, conclut des contrats de vente, d'achat ou de prestation de service au nom et pour le compte de producteurs ou commerçants.

L'agent commercial est un indépendant qui n'a pas qualité de commerçant. En conséquence, il n'y a pas d'obligation d'inscription au registre du commerce et des sociétés (sauf s'il exerce son activité sous la forme d'une société commerciale) mais doit s'inscrire à l'URSSAF

▪ Forme du contrat

L'agent commercial est lié par un contrat de mandat conclu entre les parties : l'agent commercial et les producteurs. Les parties sont tenues à une obligation réciproque de loyauté.

La rédaction d'un contrat écrit n'est pas impérative pour l'application du statut d'agent commercial, mais il est recommandé de formaliser les engagements réciproques.

Ce contrat peut comporter une clause de non-concurrence. Ce qui signifie qu'après la rupture du contrat, l'agent commercial n'a pas la possibilité d'exercer une activité qui serait de nature concurrente. La clause est cependant limitée dans le temps et à un espace géographique. Elle n'est valable que si elle est écrite.

▪ Rupture du contrat d'agent commercial

Le contrat peut se présenter sous une forme à durée indéterminée ou à durée déterminée. Si le contrat est à durée indéterminée, il est nécessaire de respecter un préavis fixé par la loi.

- préavis de 1 mois si la résiliation a lieu la 1^o année
- préavis de 2 mois si la résiliation a lieu au cours de la 2^o année
- préavis de 3 mois si la résiliation a lieu au cours de la 3^o année et pour les suivantes.

L'agent commercial a alors droit à une indemnité compensatrice sauf si :

- il commet une faute grave,
- la résiliation est de son fait,
- il transfère ses droits et obligation à un autre agent.

▪ Formalités

La personne qui souhaite développer une activité sous le statut d'agent commercial doit respecter un certain nombre de formalités administratives et juridiques

✓ Immatriculation au registre spécial des agents commerciaux

Les pièces exigées seront différentes en fonction de la forme choisie pour exercer son activité (personne physique ou personne morale – dans le cas de la création d'une société commerciale)

Pour plus d'information, confère partie 1.

IV L'application des accords collectifs

▪ Les mentions obligatoires

En qualité de responsable de structure, vous êtes tenus au respect des obligations en qualité d'employeur.

Non seulement vous devez vous référer aux articles du code du travail, mais vous devez aussi appliquer les dispositions des accords collectifs (conventions collectives, accords régionaux ou départementaux).

Si vous avez négocié des accords d'entreprise, ces derniers sont applicables à toutes les catégories de personnel (y compris les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers, au moins en ce qui concerne le niveau de rémunération et la durée du travail).

▪ Employeur, vous êtes affilié à un syndicat professionnel

Vous devez appliquer les conventions ou accords signés par votre syndicat et relatif à votre activité principale.

▪ Vous êtes employeur et n'êtes pas affilié à un syndicat professionnel :

Si l'accord ou la convention collective est étendue cela signifie que le Ministère du Travail a généralisé les dispositions à l'ensemble des structures de la branche ou du secteur, même si le syndicat employeur n'a pas signé l'accord.

Vous devez appliquer tous les accords ou conventions qui ont fait l'objet d'une extension par le ministre du travail et qui concerne votre activité principale.



EXEMPLE : vous dirigez une structure d'espaces culturels, vous devez appliquer la convention collective étendue correspondante (extension du 25 juillet 1994 applicable aux DOM)

Pour tous les postes que vous souhaitez créer, les dispositions de la convention collective s'appliquent. Vous devez vous référer à la convention collective pour la durée du travail pour les niveaux de rémunération (y compris pour des emplois à temps partiels – en % de la durée du travail).

▪ Référence de conventions collectives applicables

Dans le cadre Projet Villages Créoles, l'application de conventions collectives applicables a été recensée. Il s'agit d'une liste indicative :

- convention collective des métiers de l'animation socio-culturelle
- convention collective des parcs de loisirs et d'attraction (extension du 4 août 1994) – applicable aux DOM
- Convention collective des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers – étendue par arrêté du 3/02/1998
- Convention collective de l'hôtellerie de plein air étendue par arrêté du 15/10/1998 – applicable aux DOM
- Convention collective nationale des Organismes de Tourisme - 20 décembre 2002
- Convention collective nationale de l'Hôtellerie et de la Restauration applicable aux DOM – 3 Décembre 1997. Avenant en cours.

Pour connaître l'intégralité des dispositions des conventions collectives, vous devez vous adresser à la Direction départementale du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les exemplaires des conventions collectives sont payants.

Vous pouvez aussi les commander à partir du site internet Lexisocial.