

▶ RÉDUCTION « FILLON »

La réduction dite « **Fillon** » a été introduite pour les bas salaires. En effet, il s'agit d'une réduction générale dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale. Cette réduction fait régulièrement l'objet de réformes dans son mode de calcul. Elle est ouverte aux associations dès lors que leurs salariés relèvent du régime d'assurance chômage. Cette réduction s'applique aussi bien aux salariés en contrat à durée indéterminée intermittent qu'en contrat à durée déterminée et quelle que soit leur durée de travail.

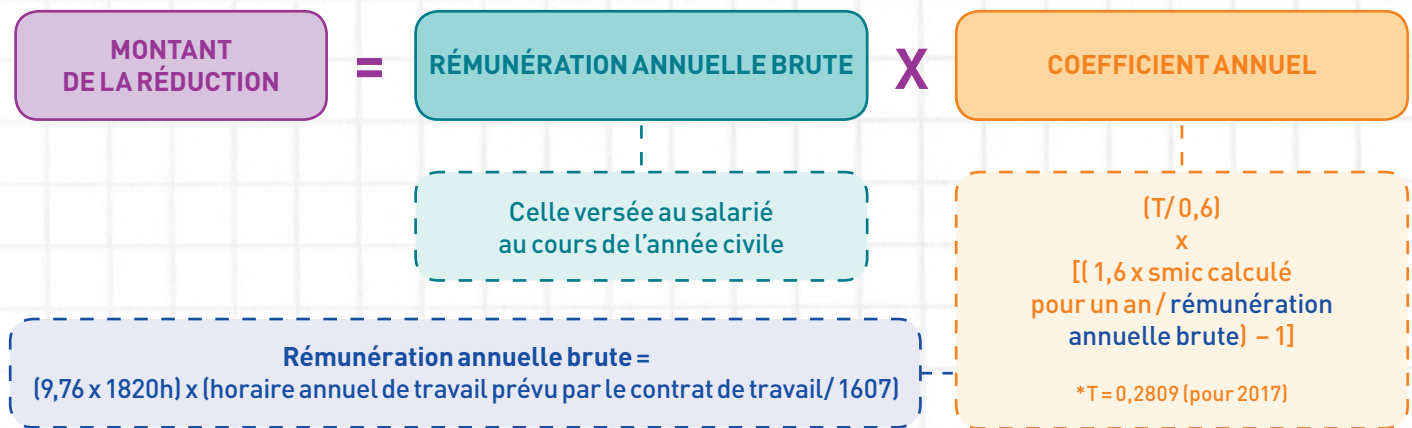
• COMMENT EST-ELLE CALCULÉE ?

Elle est calculée sur la rémunération annuelle brute des salariés. Le calcul est réitéré tous les ans. La rémunération annuelle brute prise comme base de calcul correspond aux salaires versés tous les mois ainsi que les primes, gratifications et avantages en nature. Ainsi, les indemnités compensatrices de congés payés et la prime d'ancienneté sont à prendre en compte.

Quelles sont les cotisations patronales impactées par cette réduction ?

- ▶ Maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès
- ▶ Cotisations aux allocations familiales
- ▶ Contribution au Fonds national d'aide au logement
- ▶ Contribution solidarité autonomie

▶ SCHÉMA SUR LE MODE DE CALCUL DE RÉDUCTION « FILLON » :



associathèque : la boîte à outils des associations !

associathèque
Partenaire de votre engagement
www.associatheque.fr

Dans le cadre du partenariat entre le Crédit Mutuel et la FFEPGV, ses adhérents et leurs bénévoles bénéficient d'un accès privilégié au site **associatheque.fr** !

14 guides pratiques, une boîte à outils de plus de 250 modèles de documents à télécharger sont à votre disposition pour vous aider : gestion des ressources humaines, formation des bénévoles, gouvernance, renouvellement des dirigeants, relations avec les collectivités, communication interne et externe, rapports d'activité, organisation de manifestations, responsabilité civile et pénale, développement durable...

Utilisez vos codes pour accéder à la partie privée et utilisez nos outils !

Identifiant : 660601309110
Mot de passe : Cm311217
jusqu'au 31 décembre 2017

Pour en savoir plus, consultez nos pages « Guides » et « Boîte à outils ».

Pour toute question, contactez-nous : infocontact@associatheque.fr un site **Crédit Mutuel**

Salaire et charges sociales

▶ LE SMIC ET LE SMC

Lors de l'embauche d'un salarié, il appartient à l'employeur de fixer la rémunération de ce dernier. Toutefois, l'employeur n'a pas une liberté inconditionnelle en matière de fixation de salaire, il faut veiller à respecter les minimas sociaux. Autrement dit, à ne pas rémunérer les salariés inférieurement au salaire minimum de croissance (SMIC) et au salaire minimum conventionnel (SMC). En effet, au niveau national, est fixé un salaire minimum légal que doit percevoir un salarié. Ce salaire minimum de croissance est revalorisé tous les ans au 1^{er} janvier.

S'agissant du salaire minimum conventionnel, c'est le salaire minimum que doit percevoir un salarié entrant dans le champ d'application de la convention collective qui le prévoit. La Convention Collective applicable dans la branche sport, est la Convention Collective Nationale du Sport. La revalorisation du SMC n'a pas un caractère automatique comme en matière de SMIC. Il s'agit d'une négociation engagée par les partenaires sociaux de la branche (Cosmos, CNEA, CFDT, CGT etc). Le dernier avenant qui a revalorisé le SMC date de juin 2016, il s'agit de l'avenant n°106 à la Convention Collective Nationale du Sport.

Dans chaque infos juridiques figure dans un petit encart à gauche, ces données actualisées (SMIC, SMC).

Rappel des données

	% du SMC	Salaire minimum conventionnel mensuel	Salaire minimum conventionnel horaire	
SMC des salariées à temps partiel travaillant 24h ou plus par semaine, des salariés sous CDI intermittent et des salariés à temps plein	Groupe 1	1 463,68 €	9,65 €	
	Groupe 2	1 505,42 €	9,92 €	
	Groupe 3	1 635,63 €	10,78 €	
	Groupe 4	1 735,52 €	11,44 €	
	Groupe 5	1 943,78 €	12,81 €	
	Groupe 6	2 425,00 €	15,98 €	
SMC des salariés à temps partiel travaillant de 11h à 23h par semaine (ne concerne pas les CDI intermittents)	Groupe 1	1 492,96 €	9,84 €	
	Groupe 2	1 535,53 €	10,12 €	
	Groupe 3	1 668,35 €	11,00 €	
	Groupe 4	1 770,23 €	11,67 €	
	Groupe 5	1 982,66 €	13,07 €	
	Groupe 6	2 473,50 €	16,31 €	
SMC des salariés à temps partiel travaillant 10 heures ou moins par semaine (ne concerne pas les CDI intermittents)	Groupe 1	1 536,87 €	10,13 €	
	Groupe 2	1 580,69 €	10,42 €	
	Groupe 3	1 717,42 €	11,32 €	
	Groupe 4	1 822,30 €	12,01 €	
	Groupe 5	2 040,97 €	13,46 €	
	Groupe 6	2 546,25 €	16,79 €	
SMIC 2017		SMIC annuel brut 17 763,20 €	SMIC mensuel brut 1 480,27 €	SMIC horaire brut 9,76 €

Ce document a été imprimé selon des normes permettant de limiter son impact sur l'environnement :

* communication@ffepgv.fr



▶ QUELLES SOMMES ONT LA NATURE DE SALAIRE POUR LES COTISATIONS SOCIALES ?

Pour le calcul des cotisations sociales, il convient de prendre en compte le salaire versé à votre salarié, sa prime d'ancienneté (prévues par la CCNS), l'indemnité compensatrice de congés payés, les diverses primes exceptionnelles (prime d'objectif).

Focus sur : l'indemnité compensatrice de congés payés

Le contrat de travail le plus adapté pour les animateurs sportifs est le **CDII**. Ce contrat prévoit une **alternance de périodes travaillées et non travaillées**. En conséquence, le salarié en CDII ne bénéficie pas de congés payés, c'est pourquoi il est prévu pour ce type de contrat, le **versement d'une indemnité compensatrice de congés payés**.

La Convention Collective Nationale du Sport prévoit que cette indemnité s'élève à **10% du salaire brut**. Le versement de cette indemnité doit se faire mensuellement. Il n'est pas possible de verser la totalité de cette indemnité au salarié au mois de juillet ou août. Si l'objectif visé est d'uniformiser la rémunération toute l'année pour le salarié, et ainsi qu'il bénéficie d'une rémunération au mois de juillet et août, il faut alors procéder au **lissage de sa rémunération**.

Lissage de la rémunération : $\frac{\text{nombre d'heures travaillées à l'année} \times \text{taux horaire}}$

12

Focus sur : la prime d'ancienneté

La **Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)** prévoit en son article 9.2.3 **une prime d'ancienneté accordée aux salariés justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention** (novembre 2006) ou le cas échéant de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la présente convention. Cette prime est versée mensuellement et au prorata du temps de travail effectif. Elle s'élève à **1% du SMC horaire brut du groupe 3 multipliée par le nombre d'heures travaillées dans le mois**. Elle est augmentée d'1% tous les 24 mois, avec un plafond maximal de 15%.

Remarque : il convient d'être attentif à la revalorisation du SMC puisque le montant de la prime d'ancienneté dépend du montant horaire brut du groupe 3 prévu par la CCNS.

▶ QUELLES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES PAYEZ-VOUS ET À QUELS DROITS OUVERT-ELLES ?

Les bulletins de salaire ne sont pas toujours très lisibles, y figurent des contributions et cotisations sociales, dont l'affectation n'est pas toujours limpide. Parmi cette pléthore de cotisations et contributions il est possible de distinguer diverses catégories :

- ▶ **Les cotisations « assurances sociales » :** elles sont destinées à couvrir les risques sociaux auxquels peut être exposé n'importe quel individu, il s'agit du risque maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse. C'est ce qui permet par exemple, au salarié en arrêt maladie, de percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale.
- ▶ **Les cotisations d'allocations familiales :** permettent de financer les Caisses d'allocations familiales présentes sur tout le territoire. Ces caisses ont pour ambition d'accompagner les familles dans leur vie quotidienne en versant des prestations légales et en organisant des actions sociales familiales sur leurs territoires.
- ▶ **Les cotisations d'accidents du travail :** ces cotisations sont destinées à financer la prise en charge des accidents de travail. Le taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Plus l'effectif est important, plus la cotisation est individualisée. Pour les associations qui emploient moins de 10 salariés, cette cotisation est collective, autrement dit, la cotisation est uniforme en fonction de la branche d'activité.
- ▶ **La cotisation FNAL :** il s'agit d'une cotisation patronale qui est due dès l'embauche d'un salarié, elle est destinée à financer les allocations de logement pour les personnes handicapées, âgées, jeunes salariés avec de faibles ressources.

- ▶ **La contribution solidarité autonomie :** elle est destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.
- ▶ **CSG/ CRDS :** au départ temporaires, ces contributions sont pérennes et sont destinées à rembourser la dette sociale.
- ▶ **Les contributions destinées à financer le dialogue social :**

- **Contribution patronale au dialogue social :** cette contribution d'origine légale, est affectée à un fond paritaire, dans le but de financer les partenaires sociaux (organisations syndicales et organisations professionnelles d'employeurs). Son taux est de 0,016%

- **Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme :** cette cotisation annuelle est prévue par la Convention Collective Nationale du Sport. Elle s'élève à 0,06% de la masse salariale brute. Elle n'est pas recouvrée par l'URSSAF mais par l'OPCA désigné par la branche sport, à savoir, UNIFORMATION. La création de ce fonds a pour but de favoriser le dialogue social au sein de la branche sport.

- ▶ **Cotisations d'assurance chômage et de l'AGS :** il s'agit encore ici, de mutualiser les risques. En effet, en cas d'insolvabilité d'une entreprise/ association c'est le mécanisme de l'AGS qui prendra le relais pour le paiement des salaires, grâce aux cotisations versées par la totalité des employeurs. S'agissant des cotisations pour l'assurance chômage, elles permettent d'assurer aux personnes qui perdent leur emploi une allocation afin de subvenir à leurs besoins.
- ▶ **Cotisations de retraite complémentaires :** elles permettent, comme leur nom l'indique de financer les retraites complémentaires des salariés. Il convient de verser pour l'ensemble des salariés de l'association une cotisation à l'ARCCO et une cotisation au régime ARGIC pour les salariés cadres.
- ▶ **Contributions pour la formation professionnelle :** pour les associations employant moins de 10 salariés, cette contribution s'élève à 1,62 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. (0,40% pour le plan de formation, 0,15% pour le financement des actions de professionnalisation, 1,05% pour la contribution conventionnelle, 0,02% pour la contribution bénévole). À ces contributions s'ajoutent, la contribution due au titre du fonds d'aide au paritarisme (0,06%) et la contribution CIF des CDD (1% de la masse salariale en CDD uniquement). L'association doit verser les contributions à l'OPCA désigné par la branche (UNIFORMISATION).

▶ L'ASSIETTE DES COTISATIONS SOCIALES : ASSIETTE FORFAITAIRE OU ASSIETTE RÉELLE ?

L'URSSAF donne une définition de l'assiette des cotisations sociales : « **L'assiette des cotisations est la base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions.** »

Cette assiette est plafonnée - pour certaines cotisations - au « **plafond mensuel de la sécurité sociale** ». Ce plafond est revalorisé tous les ans, il est de **3 269 € pour l'année 2017**. Lorsque l'assiette de cotisation est supérieure à ce plafond, le taux de cotisation est modifié pour la tranche supérieure.

Cotisations pour la retraite complémentaire, régime obligatoire des non cadres	Employeur	Salarié	Assiette mensuelle 2017
Tranche 1	4,65%	3,10%	De 0 € à 3 269 €
Tranche 2	12,15%	7,80%	De 3 269 € à 9 807 €

Un arrêté de 1994 octroie la faculté aux associations de cotiser sur une base forfaitaire. Autrement dit, pour les cotisations sociales versées à l'URSSAF, la CSG et la CRDS, **il est possible de calculer le taux de ces cotisations sur une assiette forfaitaire**. Pour les salaires inférieurs à 439 € bruts mensuels, pour 2017, l'assiette forfaitaire est égale à 49 €. Le montant de cette assiette varie en fonction de la rémunération perçue par le salarié.

S'agissant de l'assiette réelle, le calcul des cotisations sociales se fait en appliquant le taux des cotisations sur la rémunération susvisée, page 1. Il est préférable de cotiser sur une base réelle et non forfaitaire. D'une part, parce que la cotisation sur une base forfaitaire risque d'être remise en question, ne répondant plus aux attentes existantes lors de sa mise en place. D'autre part, cela présente des inconvénients pour les salariés, notamment vis-à-vis de leurs cotisations à la retraite. En effet, avec l'assiette forfaitaire, ils cotisent moins et par conséquent, ils risquent de ne percevoir que des pensions de retraite à taux réduit ou de devoir travailler plus longtemps pour atteindre le nombre de trimestres requis.

