

ARTICLE

SOCIAL

L'ESSENTIEL

■ Toute association de moins de neuf équivalents temps plein peut prétendre au dispositif impact emploi.

■ L'organisme « tiers de confiance » est porteur des emplois au nom de l'association demandeuse.

ASSOCIATIONS EMPLOYEURS

IMPACT EMPLOI : POUR UNE SÉCURISATION DE L'EMPLOI ASSOCIATIF

Une association agréée par l'Urssaf peut porter les obligations administratives liées à l'emploi d'un salarié d'une autre association. Cela se fait sous condition de contractualisation et a pour objectif de sécuriser l'emploi associatif au sein des associations de moins de neuf salariés équivalents temps plein (ETP).



AUTEUR Grégory Brandizi
TITRE Responsable « Vie associative »,
Ligue de l'enseignement des Bouches-du-Rhône



AUTEUR Delphine Castel
TITRE Rédactrice *urssafassociations*,
spécialisée en droit social

Le dispositif Impact emploi est une offre de services du réseau des Urssaf pour la gestion de l'emploi dans le secteur associatif¹. Une association « tiers de confiance » qui a conclu une convention avec l'Urssaf réalise pour le compte de l'association employeur les formalités liées à l'embauche (y compris la rédaction des contrats de travail), les bulletins de salaire et l'ensemble des déclarations sociales et fiscales. Impact emploi associe ainsi un logi-

ciel de paie « certifié Urssaf » et des tiers de confiance, professionnels de la législation sociale du monde associatif. Le tiers de confiance remplit un rôle d'interface entre l'association et les organismes sociaux et fiscaux. En adhérant à ce dispositif de simplification, les associations employant moins de neuf salariés ETP sous-traitent toutes leurs formalités et bénéficient de conseils en s'appuyant sur un relais de proximité.

PRINCIPALES DIFFÉRENCES AVEC LE CHÈQUE-EMPLOI ASSOCIATIF (CEA)

Le dispositif Impact emploi :
■ n'est ouvert qu'aux associations comptant au plus neuf équivalents temps plein et relevant du régime général de la Sécurité sociale (sport, animation, familles rurales, etc.), alors que le CEA n'a plus de limitation en termes d'effectifs depuis le 1^{er} janvier 2019² ;
■ permet de sous-traiter toutes les formalités alors que le CEA ne permet de sous-traiter que les formalités sociales ;
■ est un service payant tandis que le CEA est gratuit.

Si l'association souhaite sous-traiter les formalités sociales en bénéficiant d'un service gratuit, elle aura ainsi recours au chèque-emploi associatif, dont voici les caractéristiques majeures :

- le chèque-emploi associatif est un e-service gratuit ;
- l'association accomplit, en un seul document, les formalités administratives liées à l'embauche (déclaration préalable à l'embauche et contrat de travail) ;

- elle transmet une seule déclaration au Centre national du chèque-emploi associatif (CNCEA) pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire ;
- l'employeur effectue un règlement unique par prélèvement automatique pour l'ensemble des cotisations ;
- le CNCEA établit les bulletins de paie, calcule les cotisations et contributions sociales dues et réalise certaines déclarations annuelles ;
- des conseillers du réseau des Urssaf accompagnent les associations sur les questions liées à la législation en lien avec le dispositif.

En revanche, si l'association souhaite sous-traiter toutes les formalités (fiscal, droit du travail, etc.) et qu'elle accepte de payer pour ces prestations, elle peut avoir recours au dispositif Impact emploi. En voici les principaux avantages :

- Impact emploi associe un tiers de confiance et un logiciel de paie « certifié Urssaf » ;
- l'offre propose un accompagnement global (rédaction du contrat de travail, calcul des salaires, transmission des dates d'arrêt maladie, etc.) ;
- les tiers de confiance offrent du conseil aux associations (par exemple, en matière de législation sociale, dont la subrogation) ;
- l'association bénéficie d'une veille juridique (complémentaire santé, prévoyance, formation professionnelle, etc.)³.

L'EXEMPLE DE LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

La fédération de la Ligue de l'enseignement des Bouches-du-Rhône rassemble à ce jour un peu plus de 530 associations affiliées. Plus d'un tiers d'entre elles sont employeuses. La fédération étant au centre de nombreux questionnements organisationnels

de son réseau, celui de l'emploi est revenu de nombreuses fois au fil des dernières années. C'est pour cette raison qu'en 2017, elle s'est engagée dans le dispositif Impact emploi en devenant tiers de confiance. La fédération gère déjà plus de 650 bulletins de paie mensuellement. Sa compétence en la matière est donc acquise. Il s'est agi pour elle, en entrant dans cette démarche, de la faire partager à ses adhérents.

Être tiers de confiance lui a ainsi permis de renforcer sa présence au sein de son réseau et d'ajouter une carte supplémentaire dans son rôle de fédération et de pôle de ressources en termes de compétences administratives. Cela lui a aussi permis de renforcer son pôle de ressources humaines et de le mettre en connexion avec son réseau associatif.

Les associations adhérentes se sont quant à elles senties plus rassurées vis-à-vis des nombreux changements en cours, tels que la déclaration sociale nominative (DSN)⁴ ou le prélèvement de l'impôt

à la source⁵. Par extension, l'énergie des opérationnels et bénévoles des associations concernées a pu être utilisée différemment et se concentrer sur la défense et la mise en place des projets sur le terrain plutôt que sur des problématiques administratives souvent mal comprises. Ce qu'illustre ce témoignage : « En tant que petite association, nous ne sommes pas des professionnels des ressources humaines. Avoir un appui dans ce domaine est très rassurant pour nous. »

En effet, la fédération, reconnue tiers de confiance, gère les formalités liées à l'embauche, l'émission des bulletins de paie ainsi que l'ensemble des déclarations sociales et fiscales. Les associations adhérentes ont un seul interlocuteur qui répond à toutes leurs questions si nécessaire. ■



© matyza

3. Source : www.urssaf.fr > « Employeur » > « Quelle Urssaf pour votre entreprise ? » > « Les offres de simplification » > « Le dispositif impact emploi ».
4. Obligatoire depuis janvier 2017.
5. Depuis janvier 2019.

1. CSS, art. L. 133-5-1.
2. D. Castel, *JA* 2019, n° 591, p. 40.