

- Fiche de salaire

1. Est-ce possible de recevoir un bulletin de paie de manière électronique ?

- Cotisations sociales

2. Quels documents ou registres officiels doit-on présenter lors d'un contrôle URSSAF ?

- Registre du personnel

3. Une association est-elle tenue d'avoir un registre du personnel ?

- Document unique des risques

4. L'obligation d'établir un document unique des risques s'applique-t-elle aussi aux associations ?

- Prime de repas

5. A-t-on le droit de verser une prime de repas à nos salariés qui se substituerait au titre restaurant ?

- Stagiaire

6. Un stagiaire peut-il remplacer un salarié absent ?

- Temps de travail

7. Nous avons de nombreux salariés qui compte tenu des fonctions qu'ils occupent au sein de notre association, sont dans l'obligation d'effectuer des déplacements professionnels. Certains d'entre eux estiment que le temps de trajet passé pour se rendre du domicile au lieu de travail inhabituel doit être considéré comme du temps de travail effectif ? Sont-ils dans leur droit de réclamer le versement d'une contrepartie ?

- Délégués du personnel

8. Est-il vrai qu'une entreprise relevant du champ de la convention collective nationale du sport (CCNS) doit procéder à l'élection de délégués du personnel lorsqu'elle compte au moins sept salariés ?

- Formation professionnelle continue

9. Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un club sportif depuis six mois, j'aimerais suivre une formation afin d'évoluer rapidement dans la hiérarchie. Cette formation est assez lourde et ne peut raisonnablement être envisagée en parallèle de mon emploi. Le congé individuel de formation (CIF) est-il une solution ?

- **Fiche de salaire**

1. Est-ce possible de recevoir un bulletin de paie de manière électronique ?

La loi de simplification du droit autorise l'employeur à délivrer des bulletins de paie dématérialisés, avec l'accord du salarié. Dorénavant, si le salarié en est d'accord, il pourra recevoir son bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégralité des données (Code du travail Art L 3243-2, modifié par la loi n°2009-526 du 12 mai 2009). Comme pour les fiches de paie sur papier, l'employeur doit conserver pendant cinq ans les bulletins de paie dématérialisés (Code du travail Art L 3243-4, modifié par la loi N°2009-526 du 12 mai 2009).

Consultez la [loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, JO du 13 mai 2009](#).

[\[RETOUR\]](#)

- **Cotisations sociales**

2. Quels documents ou registres officiels doit-on présenter lors d'un contrôle URSSAF ?

L'URSSAF contrôle tout ce qui est en lien avec les salaires, les rémunérations, et tous les remboursements de frais effectués que ce soit à des salariés ou à des bénévoles. L'avis de contrôle URSSAF mentionne les pièces à produire. Vous aurez à présenter le cahier d'entrées et sorties du personnel, les feuilles de salaires, les déclarations trimestrielles et/ou annuelles des salaires et des charges des organismes sociaux. Mais, tout étant interdépendant, vous devrez également mettre à disposition du contrôleur toute la comptabilité de l'association et ses documents justificatifs, tout particulièrement ce qui a trait aux remboursements de frais. Le contrôle peut porter sur l'année en cours ainsi que sur les trois années précédentes.

[\[RETOUR\]](#)

- **Registre du personnel**

3. Une association est-elle tenue d'avoir un registre du personnel ?

Oui. A partir du moment où une association embauche un salarié, elle est tenue aux mêmes obligations légales que tout employeur. Parmi ces obligations, il y a le registre unique du personnel qui contient tous les mouvements du personnels, à savoir les noms et numéros de sécurité sociale des salariés, les dates d'entrée et de sortie de la structure, la nature du contrat... Ce registre se tient sur un cahier ou sur informatique, auquel cas le support doit apporter les mêmes garanties que le support papier.

[\[RETOUR\]](#)

- **Document unique des risques**

4. L'obligation d'établir un document unique des risques s'applique-t-elle aussi aux associations ?

Cette obligation concerne tous les employeurs, associations comprises. Il s'agit de la mise en place d'une démarche de prévention des risques qui doit être consignée dans le document unique des risques. Ce document peut être fait sur papier libre. Il faut lister les problèmes inhérents à la sécurité des travailleurs, les analyser et proposer des solutions afin de les résoudre. Cette démarche n'est pas obligatoire pour les bénévoles mais l'adopter volontairement dans le cadre de leurs activités au sein de l'association peut s'avérer bénéfique. En plus de limiter les accidents, cette démarche prouvera le sérieux de l'organisation en cas de problème.

[\[RETOUR\]](#)

- Prime de repas

5. A-t-on le droit de verser une prime de repas à nos salariés qui se substituerait au titre restaurant ?

On peut, bien entendu, verser à ses salariés une prime de repas. Mais à la différence des titres restaurant, elle sera assujettie à cotisations sociales comme n'importe quel élément de salaire. Avec l'exonération de charges accordée aux titres restaurant, le législateur a prévu de laisser le choix aux employeurs entre le moindre coût du travail et une meilleure protection sociale des salariés.

[\[RETOUR\]](#)

- Stagiaire

6. Un stagiaire peut-il remplacer un salarié absent ?

Non. Un stagiaire ne peut effectuer des tâches régulières qui correspondraient au poste de travail d'un salarié permanent. Le stage s'effectue dans le cadre d'une convention conclue entre l'organisme de formation, l'éventuel employeur et la structure d'accueil. L'objet de cette convention est d'ordre pédagogique, l'objectif et le contenu du stage doivent y être inscrits, ainsi que la durée, les conditions d'accueil et la personne désignée comme référent du stagiaire. Demander aux stagiaires de remplacer un salarié absent constituerait un détournement d'objet.

[\[RETOUR\]](#)

- Temps de travail

7. Nous avons de nombreux salariés qui compte tenu des fonctions qu'ils occupent au sein de notre association, sont dans l'obligation d'effectuer des déplacements professionnels. Certains d'entre eux estiment que le temps de trajet passé pour se rendre du domicile au lieu de travail inhabituel doit être considéré comme du temps de travail effectif ? Sont-ils dans leur droit de réclamer le versement d'une contrepartie ?

Le code du travail dispose que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, l'employeur est tenu d'accorder une contrepartie au salariés concernés, soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il existe.

[\[RETOUR\]](#)

- Délégués du personnel

8. Est-il vrai qu'une entreprise relevant du champ de la convention collective nationale du sport (CCNS) doit procéder à l'élection de délégués du personnel lorsqu'elle compte au moins sept salariés ?

Oui. La CCNS a abaissé le seuil de déclenchement de l'élection des délégués du personnel. Alors que le code du travail fixe ce seuil à onze salariés et plus, la CCNS prévoit que lorsqu'une entreprise relevant de la branche sport compte au moins sept salariés temps plein pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trente-six derniers mois, elle doit procéder à l'élection des délégués du personnel (CCNS, article 3.3.1).

Lorsque le seuil est atteint, l'employeur dispose de quatre ans pour organiser les élections.

[\[RETOUR\]](#)

- Formation professionnelle continue

9. Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un club sportif depuis six mois, j'aimerais suivre une formation afin d'évoluer rapidement dans la hiérarchie. Cette formation est assez lourde et ne peut raisonnablement être envisagée en parallèle de mon emploi. Le congé individuel de formation (CIF) est-il une solution ?

La formation professionnelle continue permet à tout salarié de poursuivre son apprentissage durant sa vie active. Plus précisément, il s'agit du droit qu'à tout salarié de se former et d'approfondir ou d'acquérir des compétences durant sa carrière. Accéder à une promotion sociale constitue assurément un des objectifs de ce droit. Parmi les dispositifs de la formation professionnelle continue, le CIF se définit comme le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. L'action de formation s'inscrit donc dans un congé. Les conséquences pour les employeurs étant lourdes, le législateur a encadré le système. Notamment les salariés intéressés doivent satisfaire à un certain nombre de critères afin de pouvoir bénéficier d'un CIF. Ne sont concernés que les salariés du secteur privé justifiant d'une activité professionnelle de deux ans (consécutifs ou non), dont une année dans l'entreprise actuelle. En l'espèce, vous ne disposez pas d'une ancienneté suffisante pour pouvoir prétendre à ce dispositif.

[**\[RETOUR\]**](#)