

Formation des dirigeants et de la « Vie Associative » “Se former pour mieux diriger”

CALCULER LE COÛT SALARIAL D'UNE EMBAUCHE

(Les clubs employeurs)



SOMMAIRE

I - PREAMBULE

II - LE SALAIRE BRUT

III - LES COTISATIONS PATRONALES

IV - LE MINIMUM LEGAL & MINIMUMS CONVENTIONNELS

V - LA REMUNERATION DU SALARIE

VI - L'ENVIRONNEMENT CONVENTIONNEL

VII - LE CONTRAT ET LA DUREE DU TRAVAIL

VIII - LES GRATIFICATIONS

IX - COMMENT ESTIMER LE COÛT DE VOS EMPLOIS ?

X - L'APPLICATION CRDLA SPORT

I - PREAMBULE

Avant de décider d'une embauche, il est indispensable d'en prévoir le coût de manière précise afin de déterminer si l'association dispose de la capacité financière.

Pour calculer le coût d'un salarié, il faut bien comprendre de quoi est constituée la rémunération et connaître les obligations qui pèsent sur l'association et les différentes variables (rémunération du salarié, environnement conventionnel, contrat et durée de travail, gratifications) qui influent sur le coût salarial.

II - LE SALAIRE BRUT

En droit français, le salaire brut est le salaire de référence. Il apparaît sur le contrat de travail et c'est la somme de ces salaires bruts qui constitue la masse salariale. Le salaire brut se compose :

- du salaire net (correspondant à la somme versée au salarié)
- des cotisations sociales salariales.

Les cotisations sociales salariales financent ce dont le salarié disposera plus tard et qui lui sera restitué sous forme d'un salaire indirect, notamment pour se soigner, toucher sa retraite, les allocations familiales et le financement intégral des suites d'un accident du travail, etc. Elles représentent généralement entre 21 et 23 % du salaire net et sont composées de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), de la Sécurité sociale, des cotisations pour la retraite complémentaire, des cotisations pour la prévoyance et frais de santé.

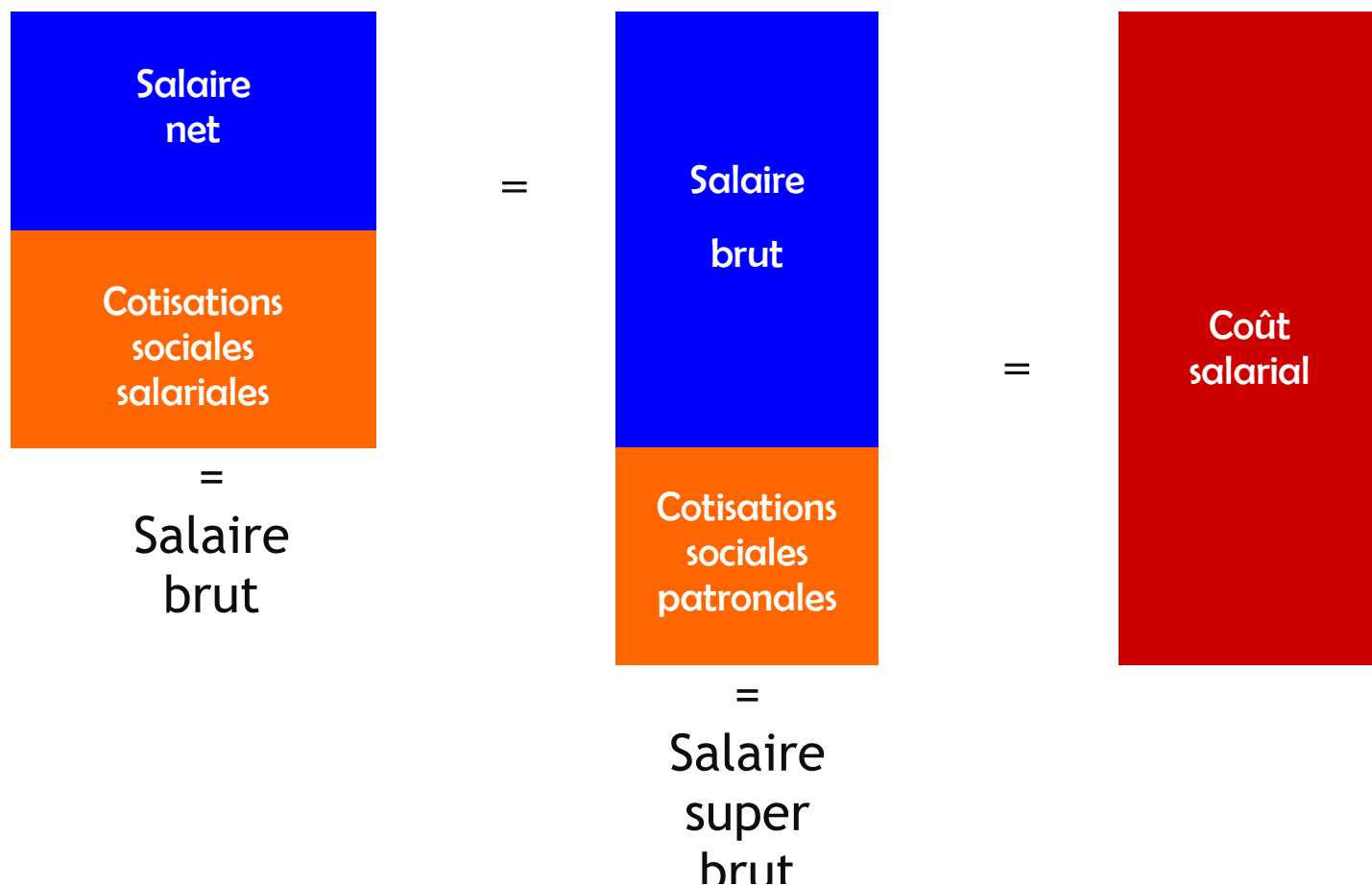
III - LES COTISATIONS PATRONALES

Les cotisations patronales viennent s'ajouter au salaire brut versé au salarié. Ces cotisations additionnelles sont versées par l'employeur. Elles couvrent l'ensemble des prestations sociales des salariés et financent les caisses sociales publiques. Elles regroupent principalement la Sécurité sociale, l'assurance chômage, la retraite complémentaire, la participation à la formation, la prévoyance, l'allocation de logement (fonds national d'aide au logement), la contribution de solidarité pour l'autonomie et la contribution au dialogue social.

Elles s'élèvent entre 3 et 42 % du salaire brut. Plus le salaire est proche du Smic, plus le taux de cotisation est dans la fourchette basse. Plus le salaire est élevé, plus on approche des 42 %. Il est donc particulièrement important de savoir les évaluer.

L'addition salaire brut + cotisations patronales permet d'obtenir la rémunération totale, parfois appelée salaire TTC ou salaire super brut. C'est la somme totale de ce que coûtera un salarié en termes de rémunération.

LE COÛT SALARIAL



IV - LE MINIMUM LEGAL ET MINIMUMS CONVENTIONNELS

Le code du travail fixe le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en deçà duquel il n'est pas possible de rémunérer un salarié (sauf rares exceptions comme un contrat d'alternance).

Le smic horaire multiplié par le nombre d'heures mensuelles et multiplié par le taux de cotisations patronales (15 % environ) constitue la rémunération minimum légale. Si l'association dépend d'une convention collective, il convient de regarder si cette dernière ne fixe pas une rémunération minium supérieure au Smic qu'il est obligatoire de respecter. Depuis janvier 2022, les augmentations régulières du Smic sont également de nature à modifier les calculs. Attention à

prévoir une marge de prudence au sein de votre calcul de masse salariale. Concomitamment, ces évolutions du Smic (trois en 2022) engendrent des actualisations des salaires minimums conventionnels. Ces réévaluations se déroulent au moyen d'avenants. Les délais de mise en application de ces minimums et leurs arrêtés d'extension sont importants et peuvent générer des différences notables entre les structures.

Les associations adhérentes à un syndicat de branche sont obligées de l'appliquer dès la parution de l'avenant fixant le nouveau salaire conventionnel minimum, alors que les associations non adhérentes peuvent attendre que l'avenant soit étendu et que son arrêté d'extension paraisse au Journal officiel (parfois le décalage peut être supérieur à six mois).

En aparté CALCULER LES HEURES MENSUELLES

Pour passer d'un nombre d'heures hebdomadaires à un nombre d'heures mensuelles, il convient de multiplier le nombre d'heures hebdomadaires par 4,33. Ce nombre correspond à la division du nombre total de semaines dans une année divisé par le nombre de mois (52/12).

V - 1^{ère} variable : LA REMUNERATION DU SALARIE

Le coût total d'un salaire n'est pas proportionnel à son montant net ou brut. Le coût d'un salaire à 3 000 €uros net ne correspond pas au double du coût d'un salaire à 1 500 €uros net. Le calcul dépend principalement de la réduction générale des cotisations patronales et du plafond de la Sécurité sociale. Suivant qu'il est compris entre le Smic et 1,6 fois le Smic (soit, actuellement, entre 11,65 €uros et 18,64 €uros l'heure. - 1 767 et 2 727 €uros par mois 1^{er} janvier 2024), le taux de cotisations patronales va être impacté par la réduction générale des cotisations patronales appelée communément « réduction loi Fillon » (dues sur les rémunérations versées aux salariés qui ne perçoivent pas plus de 1,6 fois le Smic). Afin d'aider à évaluer cette réduction, l'Urssaf a mis en place un simulateur de réduction de cotisation (www.declaration.urssaf.fr/calcul). Plus la rémunération est proche du Smic, plus la réduction est importante. Plus la rémunération s'approche de 1,6 Smic, moins la réduction est significative. Les taux de cotisations patronales varient entre 2 et 26 %.

Au-delà de 1,6 fois le smic, le taux de cotisations patronales évolue plus lentement et atteindra 30 % pour des salaires dont le montant est égal au plafond de la Sécurité sociale (soit actuellement 3 864 €uros brut/mois ; 1^{er} janvier 2024). Un salaire supérieur à 3 864 €uros/mois implique des cotisations salariales et patronales supplémentaires. C'est ce que l'on nomme la tranche B, qui correspond à la différence entre le salaire brut et le plafond de la sécurité sociale. L'impact principal de cette hauteur de salaire concerne les cotisations patronales qui vont évoluer jusqu'à 42 % du salaire brut (23 % pour les cotisations salariales).

VI - 2ème variable : L'ENVIRONNEMENT CONVENTIONNEL

Dans le montant des charges, vous devez prendre en compte la convention collective à laquelle votre structure est rattachée. Celle-ci fixe une grille de salaire avec des minimums définis en fonction de l'échelon et du statut professionnel du salarié. Les qualifications professionnelles requises, les certifications demandées, le niveau de diplôme, de responsabilité, d'autonomie, ou encore les compétences nécessaires à la bonne tenue du poste sont autant de paramètres à intégrer pour définir précisément le niveau de salaire d'un emploi. Vous devez respecter cette classification des emplois et évaluer la position du poste au regard des critères conventionnels. A titre d'exemple, au sein de la CCN Eclat, un salarié portant une responsabilité hiérarchique ne pourra pas avoir une classification inférieure au groupe F et il devra avoir une rémunération correspondante (2 727 €uros brut minimums/mois).

Cette connaissance de la classification des emplois et des critères est une condition essentielle du calcul du coût salarial.

VII - 3ème variable : LE CONTRAT ET LA DUREE DE TRAVAIL

Suivant le type de contractualisation, le montant du salaire total supporté par l'employeur peut varier. Un CDD hors contrat aidé implique à l'issue du contrat - si celui-ci n'est pas poursuivi par un CDI - l'obligation de payer une prime de précarité de 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. En fonction de la durée du temps de travail, certaines conventions collectives mettent en place le versement d'une indemnité au salarié qui est embauché pour une durée inférieure à 24 heures/semaine.

VIII - 4^{re} variable : LES GRATIFICATIONS

Les gratifications salariales (13^{ème} mois, tickets-restaurants, frais de transport, primes, etc.) sont aussi à intégrer dans le coût mensuel du salaire. Une attention particulière est à prévoir sur les frais de trajet et de déplacement suivant l'emploi tenu car ils peuvent être élevés. Il y a les frais d'abonnement transports entre le domicile du salarié et son lieu de travail que l'employeur doit financer à hauteur de 50 % et les frais de déplacement concernant les trajets entre le lieu de travail habituel et le lieu de mission du salarié que l'employeur indemnise à 100 %.

IX - COMMENT ESTIMER LE COÛT DE VOS EMPLOIS ?

L'application CRDLA SPORT met à la disposition des clubs **un outil de calcul du coût de l'emploi** : <https://crdla-sport.franceolympique.com>

Exemple 1 : Recrutement d'un entraîneur (joueurs)

Date de l'estimation : 23/03/2023

Nb heures : 35h/s

Région Occitanie

Typologie de la Structure Association/club

Affiliation de votre structure à une fédération Fédération Française de Rugby

Type de poste Entraîneur/Educateur (joueur)

Sport pratiqué Rugby

Type de Contrat CDI (Contrat à Durée Indéterminée)

Nombre d'heures hebdomadaire moyen 35 heures

Effectif total de la structure 1 ETP

Aides à l'emploi: non

Vous avez choisi le groupe 3 de la CCNS

Taux Accident du travail : 6.50%

Réduction générale des cotisations patronales : 402.72€ mois

	Mensuel	Annuel
Salaire net	1 344,40 €	16 132,79 €
Charges salariales	389,30 €	4 671,65 €
Salaire brut	1 733,70 €	20 804,44 €
Charges patronales	711,17 €	8 533,98 €
Coût de l'emploi	2 444,87 €	29 338,42 €
Pas d'aide	0,00 €	0,00 €
Réduction générale des cotisations patronales	402,72 €	4 832,63 €
Coût pour l'employeur	2 042,15 €	24 505,79 €
Coût résiduel	2 042,15 €	24 505,79 €

Vous pouvez rajouter des aides à l'emploi éventuellement

Exemple 2 : Pérennisation d'un emploi apprenti Campus 2023

Date de l'estimation : 23/03/2023

Nb heures : 35h/s

Région Occitanie

Typologie de la Structure Association/club

Affiliation de votre structure à une fédération Fédération Française de Rugby

Type de poste Personnel administratif (Administrateur d'une structure sportive)

Sport pratiqué Rugby

Type de Contrat CDI (Contrat à Durée Indéterminée)

Nombre d'heures hebdomadaire moyen 35 heures

Effectif total de la structure 1 ETP

Aides à l'emploi:

- Aides à l'emploi de l'Agence Nationale du Sport

Vous avez choisi le groupe 3 de la CCNS

Taux Accident du travail : 1.50%

Réduction générale des cotisations patronales : 402.72€ mois

	Mensuel	Annuel
Salaire net	1 344,40 €	16 132,79 €
Charges salariales	389,30 €	4 671,65 €
Salaire brut	1 733,70 €	20 804,44 €
Charges patronales	624,48 €	7 493,76 €
Coût de l'emploi	2 358,18 €	28 298,20 €
Dispositifs d'aide à l'emploi	1 000,00 €	12 000,00 €
Réduction générale des cotisations patronales	402,72 €	4 832,63 €
Coût pour l'employeur	1 955,46 €	23 465,57 €
Coût résiduel	955,46 €	11 465,57 €

Surtout n'hésitez pas à utiliser l'application pour estimer le coût de la pérennisation de votre alternant en fonction du salaire net que vous comptez lui proposer (définir le groupe 3 ou 4 ou 5) avec aide ANS pour les trois première années

J'ai volontairement choisi le groupe 3 pour obtenir un salaire net de 1344,40 Euros négocié avec l'apprenti. Si l'apprenti souhaite plus, prendre groupe 4 voire 5

Exemple 3 : Recrutement d'un BP JEPS Rugby la première année

Date de l'estimation : 23/03/2023

Nb heures : 35h/s

Région Occitanie

Typologie de la Structure Association/club

Affiliation de votre structure à une fédération Fédération Française de Rugby

Type de poste Entraîneur/Educateur (non joueur)

Type de Contrat Contrat d'apprentissage

Age l'apprenti 24 Ans

Nombre d'heures hebdomadaire moyen 35 heures

Effectif total de la structure 1 ETP

Aides à l'emploi:

Vous avez choisi le groupe 3 de la CCNS

Taux Accident du travail : 1.6%

Réduction générale des cotisations patronales : 213.44€ mois

	Mensuel	Annuel
Salaire net	705,52 €	8 466,28 €
Charges salariales	213,34 €	2 560,07 €
Salaire brut	918,86 €	11 026,35 €
Charges patronales	338,90 €	4 066,81 €
Coût de l'emploi	1 257,76 €	15 093,16 €
Dispositifs d'aide à l'emploi	343,75 €	4 125,00 €
Réduction générale des cotisations patronales	213,44 €	2 561,29 €
Coût pour l'employeur	1 044,32 €	12 531,87 €
Coût résiduel	700,57 €	8 406,87 €

Vérifier les prévisions sur 5 ans avec l'application

X - L'APPLICATION CRDLA SPORT

Porté par le Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF), le Centre de Ressources DLA Sport soutient les opérateurs du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) et les acteurs du secteur sportif dans leurs missions d'accompagnement à la structuration des associations sportives.

Avec l'application CRDLA SPORT vous pouvez :

- Rédigez votre projet associatif
- Effectuer le diagnostic de votre club
- Estimer le coût de vos emplois
- Explorer les différentes pistes de financement de vos emplois

Pour en savoir plus : <https://crdla-sport.franceolympique.com>

Pour en savoir plus : Source Associations mode d'emploi n° 247 - Mars 2023

- coûte l'embauche d'un salarié : s.421.fr/Kef/CossY
- Que financent les cotisations sociales ? : s.421.fr/Mt7Egggl
- Congés payés : les modalités : s.421.fr/MUQoRM_Y
- Le temps partiel en dessous de 24 heures est-il légal ? : s.421.fr/KjQ0imuB
- Afin d'évaluer le coût d'un salarié sur toute la durée de son contrat, l'Etat et le Pôle emploi ont mis des simulateurs en ligne : s.421.fr/OfsS-HK7

Ou s.421.fr/sHy1PHZL

FOIRE AUX QUESTIONS

COMMENT ETABLIR LES BULLETINS DE PAIE D'UNE ASSOCIATION ?

Toute structure employant des salariés est soumise au Code du travail quelque soit le statut juridique ([article L3243-1](#) du Code du travail). Le montant du salaire dépend de la convention collective. Quant aux cotisations, elle sont calculées selon un barème régulièrement réévalué. Aujourd'hui, les cotisations de sécurité sociale et d'allocation chômage sont toutes perçues par l'[Urssaf](#). Les associations peuvent utiliser le dispositif [chèque-emploi associatif](#)

Établir un bulletin de paie et le délivrer au salarié est obligatoire, quels que soient le montant et la durée du travail. Et ce, chaque fois que le salaire est versé (tous les mois en général). L'informatique offre la possibilité d'imprimer facilement des bulletins de salaire propres et conformes. Il n'y a pas de formulaires obligatoires, à se procurer auprès d'une administration ou dans une papeterie. En revanche, des mentions obligatoires doivent y figurer ([article R3243-1](#) du Code du travail).

« ETAT CIVIL » DE L'ASSOCIATION : N° DE SECURITE SOCIALE - SIREN - CODE APE/NAF

Suite à la première déclaration préalable à l'embauche (DPAE) envoyée à l'Urssaf, cette dernière communique à tous les organismes les éléments nécessaires concernant la structure. L'Urssaf attribue et communique à l'organisme demandeur son immatriculation à la Sécurité sociale sous la forme d'un numéro d'Urssaf. De même, à moins qu'il ne soit déjà identifié, l'Insee lui communique son numéro SIREN (numéro d'identification de l'entreprise, sans signification particulière) et son code APE/NAF (activité principale exercée/nomenclature d'activité française) qui doit correspondre à l'activité principale. Ce dernier code est un élément utilisé pour déterminer le champ d'application d'un texte réglementaire, d'une convention collective ou d'un contrat; mais il ne constitue qu'un élément d'appréciation sans véritable valeur légale.

Il convient de mentionner à quels organismes ont été versées les cotisations sociales retenues sur le salaire ainsi que le lieu du versement. Ces informations seront utiles au salarié, au moment de la retraite ou en cas de contestation.

« ETAT CIVIL » DU SALARIE

Outre le nom, prénom, adresse et numéro de Sécurité sociale du salarié, il convient de mentionner l'appellation courante de l'emploi occupé (sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable). Il faut également indiquer la convention collective dont relève l'activité, et s'il y a lieu, la qualification correspondante dont relève le salarié (vous pouvez vous renseigner auprès du syndicat d'employeurs qui vous concerne ou d'un avocat, et également auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle).

COTISATIONS SOCIALES : ASSIETTES ET TAUX

Chaque type de prestation sociale donne lieu à des cotisations calculées sur des assiettes et des taux spécifiques. Il faut indiquer les différents montants qui vont servir de base au calcul des différentes cotisations sociales. Pour un salarié à temps partiel, il faut proratiser les tranches. Les contrats aidés et certains secteurs d'activité bénéficient d'assiettes et/ou de taux de cotisations réduits qu'il faut donc substituer aux assiettes et taux de droit commun.

L'article 24 de la [loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003](#) a permis de réduire le nombre de lignes de calcul des cotisations salariales et patronales figurant sur le bulletin de paie. Le regroupement s'effectue sur la base des organismes collecteurs. Ainsi, les sept lignes de calcul des différentes cotisations à la Sécurité sociale (maladie, vieillesse, veuvage, aide au logement, accident du travail, allocations familiales, contribution de solidarité pour l'autonomie) peuvent être regroupées en une seule. Seule la CSG, pourtant collectée par l'Urssaf, reste mentionnée à part, étant donné son statut fiscal.

Il est donc possible d'ajouter les différents taux de cotisations par organisme et de faire figurer le total sur une seule ligne dont les libellés sont les suivants :

- CSG non déductible + CRDS
- CSG déductible
- cotisations de Sécurité sociale
- cotisations chômage
- retraite complémentaire
- cotisations de prévoyance

Néanmoins, les salariés payés au-dessus du plafond de la Sécurité sociale ont des taux de cotisations différents pour la part inférieure au plafond et pour la part supérieure au plafond. Il sera donc indispensable pour ces salariés de faire figurer deux lignes pour chaque organisme.

On peut délivrer des bulletins de paie n'effectuant pas ces regroupements et donnant l'intégralité du détail par assiette et par taux. La plupart des logiciels de paie éditent d'ailleurs des bulletins détaillés délivrant une information exhaustive et facilement vérifiable.

Depuis 2018, un [nouveau modèle de bulletin de paie simplifié](#) avec toutes les mentions obligatoires est disponible.

AJOUTS ET DEDUCTIONS

Avant de calculer le montant net à payer au salarié, divers éléments peuvent venir s'ajouter ou se retrancher qui ne font pas partie du salaire brut à partir duquel s'effectue le calcul des cotisations sociales. Il convient donc de les intégrer à ce niveau. Il peut s'agir par exemple de la prime de transport, exonérée de cotisations (ex : participation à la carte orange en Île-de-France), de remboursement de frais mais aussi d'un acompte sur salaire versé ou de la participation salariale à l'achat de titres-repas.

LES SALAIRES NETS

Trois mentions de salaires sont qualifiées de " nets ". Il convient de bien les distinguer :

- le "salaire net" proprement dit est le résultat de la déduction des cotisations sociales salariales au salaire brut total
- le "salaire net à payer avant impôt sur le revenu" est le résultat des déductions et/ou des ajouts non soumis à cotisations sociales au " salaire net "
- le "salaire net imposable" est le résultat de l'ajout au " salaire net " des éléments non soumis à cotisations sociales mais soumis à l'impôt sur le revenu (part non déductible de la CSG, indemnités journalières de la Sécurité sociale...).