

[Association sportive]

L'association sportive et la protection sociale

Vous envisagez
de créer une
association sportive ?

Vous avez décidé de
vous investir dans un
projet associatif ?



Vous envisagez
de créer
une association
sportive ?

Vous avez décidé
de vous investir
dans un projet
associatif ?

Pour vous aider dans la définition de votre projet, ce guide vous présente les principales étapes de la création d'une association : depuis la rédaction des statuts au fonctionnement, en passant par la répartition des tâches, des pouvoirs et des responsabilités entre les acteurs (dirigeants, administrateurs, bénévoles, salariés...).

Ce guide aborde également les obligations de l'association qui embauche des salariés permanents ou ponctuels. Droit du travail, convention collective, protection sociale..., l'association est un employeur comme un autre. Il doit respecter les règles en matière de droit de la Sécurité sociale et notamment celles spécifiques destinées aux intervenants du monde sportif.

Enfin, ce guide présente les démarches de l'employeur et les services, proposés par le réseau Urssaf, qui simplifient les formalités sociales liées à l'emploi de salariés. Fini le calcul des cotisations sociales, la rédaction du contrat de travail, l'édition du bulletin de salaire... désormais, les associations ont accès à deux dispositifs gratuits leur simplifiant la vie : le Chèque Emploi Associatif et le Guso.

Volontairement synthétique, ce guide doit vous accompagner dans les différentes étapes de la vie de votre association et vous apporter les éléments clés pour que votre projet se concrétise et connaisse son meilleur développement.

Dans cette collection existe également un guide généraliste sur les associations et la protection sociale.



Sommaire

I	Créer une association : de l'idée au projet	4
	1. Les bonnes questions avant de franchir le pas	
	2. Les modalités de déclaration d'une association et ses obligations	
	3. Le fonctionnement d'une association	
II	Devenir employeur : des droits et des obligations	10
	1. Le droit du travail et la convention collective	
	2. La protection sociale	
	3. Le calcul des cotisations sociales	
	4. Les aides et allègements sociaux en faveur de l'emploi	
	5. La fiscalité	
III	Le régime des professions libérales	20
IV	Embaucher des salariés en toute simplicité	22
	1. Le centre de formalités des entreprises	
	2. Des mesures simplifiées pour une association : Chèque Emploi Associatif et Guso	
	Annexes	26
	Contacts utiles	29

Les informations communiquées dans ce guide s'appuient sur la législation en vigueur au 01/07/2008.



« L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices »

Article 1^{er} de la Loi du 1^{er} juillet 1901.

BON à SAVOIR

Des modalités déclaratives particulières de création sont applicables aux associations créées dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

cf. encart l'association en Alsace-Moselle



1. Les bonnes questions avant de franchir le pas

Avant de vous lancer, vérifiez bien si la structure associative est la réponse adéquate à votre projet et s'il n'existe pas d'autres structures juridiques pouvant, à l'usage, se révéler plus adaptées.

Si votre projet est de développer des activités lucratives, votre association se met en concurrence directe avec les sociétés et se retrouve assujettie de la même manière qu'une société : impôt sur les sociétés, taxe professionnelle, TVA... Dans ce cas, une SARL ou SA, constituée pour partager le bénéfice ou profiter de l'économie qui en résulte, peut, par exemple, se révéler mieux adaptée. Ce type de structure permet d'agir plus efficacement que l'association, dans le domaine marchand concurrentiel. En effet, le statut de société permet, par exemple, de s'inscrire aux chambres consulaires, de bénéficier d'un bail commercial.

Si votre but exclusif est de créer une association pour créer votre emploi, cette démarche est en contradiction avec la définition d'une association « regroupant plusieurs personnes ayant la volonté de développer un projet commun ». De plus, cette idée se heurte au fonctionnement même de l'association au sein de laquelle « les salariés ne doivent pas avoir une part prépondérante à la direction de l'association » (cf. avis du Conseil d'État du 22 octobre 1970).

2. Les modalités de déclaration d'une association* et ses obligations

La déclaration à la préfecture

La déclaration est faite à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement dont dépend le siège social de l'association. Pour les associations dont le siège est à Paris, la déclaration préalable est déposée à la préfecture de police (www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr).

La déclaration est établie en deux exemplaires sur papier libre par les personnes chargées de la direction ou de l'administration de l'association.

* Une association peut ne pas être déclarée, mais dans ce cas elle n'a pas de capacité juridique.

Elle doit mentionner obligatoirement le titre de l'association, l'objet, le siège de son ou ses établissements, les nom, profession, domicile et nationalité des personnes en charge de l'administration ou de la direction de l'association. La demande de déclaration doit être accompagnée d'un exemplaire des statuts et de la demande d'insertion au Journal Officiel. Un récépissé est délivré dans un délai de 5 jours à compter du dépôt de la déclaration.

Cette déclaration permet aux fondateurs d'institutionnaliser leur association en lui donnant tous les moyens légaux pour agir et réaliser le but qu'ils se sont fixé.

La publication au Journal Officiel (JO)

L'insertion au JO rend publique l'association. Cette publication est effectuée par les administrateurs dans un délai d'un mois à compter de la date de récépissé de dépôt. La publication n'a lieu que sur production du récépissé du dépôt de la déclaration. Les préfectures tiennent à la disposition des associations un formulaire avec mode d'emploi de demande d'insertion au JO, et parfois, se chargent pour l'association de cette formalité.

Dès publication au JO, l'association devient un véritable sujet de droit, pouvant agir comme tel, acquérir des biens, embaucher des salariés, exercer une activité commerciale....

Constituant la preuve de la personnalité morale et de la capacité juridique de votre association, l'extrait au JO vous sera demandé par les tiers. C'est pourquoi nous vous recommandons d'en faire des photocopies afin de toujours conserver l'original.

L'agrément de la direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS)

Pour bénéficier de certaines dispositions (subvention, assiette forfaitaire...), le groupement sportif doit être constitué en association loi du 1^{er} juillet 1901 et doit être agréé.

L'agrément est délivré par la direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS) du lieu où se trouve le siège social de l'association, qui doit notamment justifier, sur dossier, de l'affiliation à une fédération sportive agréée.

Il est notamment fondé sur l'existence de dispositions statutaires garantissant le fonctionnement démocratique de l'association, la transparence de sa gestion, l'absence de toute discrimination et l'égal accès des femmes et des hommes à ses instances dirigeantes.

Les personnes qui exploitent un établissement d'activités physiques ou sportives sont tenues de déclarer leur activité auprès des services de la DDJS. Conformément au code du sport, cette déclaration des personnes désirant exploiter un établissement dans lequel sont pratiquées une ou des activités physiques ou sportives doit être effectuée deux mois avant l'ouverture, en autant d'exemplaires qu'il y a d'établissements exploités par le déclarant.

La rédaction des statuts

Pour que l'association fonctionne correctement, les membres de l'association veilleront à organiser clairement leur projet. Les statuts sont le meilleur moyen de poser les fondements et de définir le fonctionnement de l'association.

On y inscrit notamment :

- le titre exact et complet de l'association ;
- les buts de l'association ;
- l'adresse du siège social.

Si les statuts ne sont pas obligatoires, leur rédaction ne peut être évitée lorsque les fondateurs souhaitent que leur projet devienne personne morale à part entière, et donc une association déclarée.

Afin de lutter contre les pratiques para-commerciales, la loi fait obligation à toute association de mentionner dans ses statuts l'exercice d'une activité économique.

À noter que toute modification des statuts doit être déclarée à la préfecture et doit être consignée dans un registre spécial.

L'immatriculation au répertoire Sirène

L'association est employeur de personnel salarié*

Le centre de formalités des entreprises (CFE) auprès duquel l'inscription doit être demandée est l'Urssaf à laquelle sont versées les cotisations (cf. page 22).

L'association n'est pas employeur de personnel et elle exerce des activités qui entraînent le paiement de la TVA ou de l'impôt sur les sociétés*

Le centre de formalités des entreprises (CFE) auprès duquel l'inscription doit être demandée est le centre des impôts, où seront effectuées les déclarations de chiffre d'affaires ou de bénéfices.

Autre cas

Si l'association a besoin d'un numéro Siret, elle doit contacter directement la direction régionale de l'Insee.

* La demande sera transmise par l'Urssaf ou par le centre des impôts à l'Insee qui procédera à l'inscription au répertoire Sirène et à l'attribution des numéros Siren et Siret.

L'assurance

L'association sportive doit souscrire un contrat en responsabilité civile et informer ses adhérents de leur intérêt à souscrire un contrat d'assurance par personne.

La sécurité

L'association sportive doit se conformer aux règlements d'hygiène, de sécurité et pouvoir justifier d'une présence de moyens de secours (trousse de premiers secours, téléphone à proximité, numéros d'urgence...).

L'affichage

L'association sportive doit afficher, en un lieu visible de tous, les documents suivants :

- copie des diplômes des éducateurs ;
- copie des cartes professionnelles des éducateurs rémunérés ;
- copie de l'accusé de réception de déclaration d'établissement d'activités physiques ou sportives (EAPS) ;
- attestation du contrat d'assurance en responsabilité civile, en cours de validité ;
- tableau d'organisation des secours avec numéro d'urgence ;
- textes fixant les garanties particulières d'hygiène, de sécurité et de technique propres à la discipline lorsqu'ils existent.

La déclaration d'accident grave

Le président d'une association sportive est tenu d'informer la DDJS de tout accident grave survenu dans son établissement.

3. Le fonctionnement d'une association

Les administrateurs

Les administrateurs sont les personnes chargées du fonctionnement de l'association. Réunis au sein d'un organe collégial de direction (conseil d'administration, comité de direction, conseil exécutif...), ils sont chargés d'appliquer les décisions de l'assemblée générale.

Un salarié peut être administrateur de l'association qui l'emploie, à condition de ne pas occuper une présence prépondérante au sein des instances dirigeantes.

Bien qu'un administrateur puisse percevoir une rémunération au titre de son mandat, les statuts de l'association excluent, en général, cette possibilité en précisant que les fonctions d'administrateur sont remplies à titre bénévole.

Les associations qui sollicitent un agrément ou une subvention, se voient imposer par l'administration, l'interdiction de rémunérer leurs administrateurs.

Enfin, l'administration fiscale considère que le seul fait de cumuler un emploi salarié, dont la rémunération excède les 3/4 du Smic, et un mandat d'administrateur d'une association suffit à remettre en cause la gestion désintéressée de l'association et à la soumettre aux impôts commerciaux.

Le dirigeant

L'exercice des fonctions de direction d'une association s'effectue parfois dans des conditions assimilables à l'exercice d'une activité professionnelle. Les dirigeants d'associations, lorsqu'ils perçoivent une rémunération, sont affiliés au régime général des salariés* s'ils n'ont – par eux-mêmes ou par personnes interposées – aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation.

Les sociétaires

Les sociétaires sont les membres de l'association, ses adhérents. Pour être membre d'une association, il faut avoir la capacité de s'engager. L'obligation principale des membres est de payer la cotisation prévue et de respecter les obligations statutaires.

Les bénévoles

Le bénévole est celui qui apporte son concours à une association, par exemple en accompagnant des jeunes à une épreuve sportive ou en remplissant des fonctions de guichetier, de billettiste, d'arbitre ou tout autre tâche indispensable à l'encadrement et à l'organisation de cette manifestation sportive. Il intervient sans lien de subordination et sans percevoir en contrepartie de rémunération sous quelque forme que ce soit (salaire, indemnité ou avantage en nature...). Il ne relève d'aucun régime social.

Le remboursement de frais sur justificatifs ou le versement d'allocations forfaitaires de frais, à condition que les circonstances le justifient (par exemple, lieu des compétitions), ne remet pas en question la qualité de bénévole.

* Article L. 311-3 22° du Code de la Sécurité sociale.

Les salariés

L'association employeur doit obligatoirement déclarer les salariés dans les huit jours précédant l'embauche quel que soit le contrat de travail, à temps plein ou à temps partiel, et payer des cotisations sociales sur les salaires versés.

Le sportif, l'entraîneur, la personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue des manifestations sportives (guichetier, commissaire, accompagnateur, laveur de maillots...) peuvent bénéficier de dispositions particulières de calcul de cotisations sociales.

L'intervenant extérieur

Les associations font de plus en plus fréquemment appel à un intervenant extérieur dans le cadre d'actions ponctuelles : formation, animation, conseil... Dans la mesure où cette intervention est effectuée par un « professionnel indépendant », le responsable de l'association s'estime souvent dégagé de ses obligations sociales. Il est pourtant indispensable que l'association examine, avant la prestation, que les conditions d'exercice de l'activité de l'intervenant au sein de l'association le fait relever ou non du statut de salarié. S'il s'avère que l'intervenant relève du statut de « professionnel indépendant », l'association doit s'assurer qu'il est enregistré auprès du centre de formalités des entreprises et justifie notamment d'un numéro Siret. À défaut de déclaration, l'association peut s'exposer à des poursuites pénales, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, et ce en qualité de donneur d'ordre.

Les retraités

L'association qui embauche un retraité doit payer des cotisations. Toutefois des règles particulières s'appliquent concernant la retraite complémentaire et l'assurance chômage.



BON à SAVOIR

Relèvent de la convention nationale du sport étendue les associations exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- l'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives ;
- la gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- l'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport ;
- la promotion et l'organisation de manifestations sportives, à l'exception de celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

Pour en savoir plus :

www.legifrance.gouv.fr

www.jeunesse-sports.gouv.fr

1. Le droit du travail et la convention collective

Au-delà du droit minimum déterminé par le droit du travail, l'association doit appliquer la convention collective dont elle dépend. Celle-ci fixe les conditions d'emploi et de rémunération des salariés et s'impose aux associations comme à toute entreprise.

La convention collective dont relève une association dépend de son objet social ou de son activité principale.

Pour en savoir plus, contactez la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

2. La protection sociale

Quelle que soit la durée du travail accomplie par le salarié, l'association doit s'acquitter des cotisations et contributions de protection sociale :

- Sécurité sociale ;
- assurance chômage ;
- retraite complémentaire ;
- service de santé au travail ;
- et le cas échéant la prévoyance.

Le versement de ces cotisations et contributions sociales garantit au salarié une protection sociale.

EXPLICATIONS

La Sécurité sociale

Les prestations du régime général de la Sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité-décès, accidents du travail, assurance vieillesse et prestations familiales) sont financées par les cotisations patronales et salariales ainsi que par la CSG et la CRDS.

Ces cotisations et contributions recouvrées par l'Urssaf permettent de garantir une couverture sociale aux salariés pour le remboursement de leurs soins médicaux, des frais hospitaliers, des indemnités journalières ou d'accidents du travail et de verser des allocations familiales et des pensions de retraite de base...



L'assurance chômage

Le régime conventionnel obligatoire d'assurance chômage est géré par l'Unédic au niveau national et par les Assédic au niveau local ou le Garp pour la région parisienne. Le financement de l'assurance chômage est assuré par des cotisations patronales et salariales calculées sur la rémunération versée aux salariés.

La retraite complémentaire

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire. Elle est fixée par la convention collective ou déterminée par l'activité de votre association en l'absence de convention. Le financement de ce régime est assuré par des cotisations patronales et salariales, calculées sur la rémunération versée aux salariés. Il complète les prestations assurées par le régime général de Sécurité sociale. En tant que responsable de l'association, vous devez choisir la caisse de retraite complémentaire à laquelle vos salariés seront rattachés. Vous devez affilier l'association à une caisse de retraite Arrco pour les non cadres et à une caisse Agirc pour les cadres.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter les centres d'information et de coordination de l'action sociale (Cicas).

D'autres contributions sont dues :

- CSG – CRDS ;
- solidarité autonomie ;
- Fonds national d'aide au logement (Fnal) ;
- formation professionnelle ;
- le cas échéant, le versement transport (VT) et la taxe prévoyance.

BON À SAVOIR

La formation professionnelle

Tout employeur, quel que soit son effectif, participe au financement de la formation professionnelle continue par le versement d'une contribution. Cette contribution à la formation professionnelle (CFP) est destinée à un organisme paritaire collecteur agréé (Opca) désigné par la convention collective.

Pour en savoir plus, adressez-vous à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

3. Le calcul des cotisations sociales

Dirigeant et administrateur salariés, personnel administratif, médical et paramédical

Pour les dirigeants et administrateurs salariés ainsi que pour le personnel administratif, médical et paramédical, les cotisations sont calculées sur le salaire composé des avantages consentis aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail : salaires, indemnités, primes, gratifications, avantages en nature (par exemple nourriture ou logement)... Ces éléments constituent une assiette sur laquelle sont appliqués des taux de cotisations.

BON À SAVOIR

Les frais professionnels*

Les dépenses engagées pour le compte de l'association par les dirigeants, administrateurs, salariés... peuvent être remboursées. Il s'agit le plus souvent de frais de déplacements tels que les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, les repas, les nuits à l'hôtel.

Ces frais peuvent être exclus de l'assiette des cotisations, à condition que :

- le déplacement soit justifié par un ordre de mission (rendez-vous extérieur, formation...);
- le montant forfaitaire n'excède pas les limites fixées par l'administration. En cas de dépassement, l'association doit être en mesure de fournir les justificatifs de dépense ;
- l'association soit en mesure de fournir les justificatifs en cas de remboursement de frais réels.

Les avantages en nature*

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Il constitue un élément de rémunération soumis à cotisation. Cet avantage en nature est évalué d'après sa valeur réelle ou forfaitairement.

* Cf. annexes 1 et 2.

Sportif, entraîneur, personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue des manifestations

Des conditions particulières (franchise de cotisations, assiette forfaitaire) sont applicables pour certaines personnes intervenant au sein de l'association sportive.



La franchise mensuelle

Situations ouvrant droit à la franchise :

Les sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive, donnant lieu à compétition et qui ne dépassent pas 107 euros, ne sont pas assujetties aux cotisations de Sécurité sociale, à la contribution de solidarité pour l'autonomie, à la CSG-CRDS, au Fnal, versement transport et taxe prévoyance. Cette mesure est limitée, par personne et par organisateur, aux 5 premières manifestations de chaque mois. Toutefois, si la totalité des rémunérations mensuelles versées excède 971 euros + 107 euros par manifestation dans la limite de 5 manifestations, la franchise ne peut s'appliquer.

Pour bénéficier de la franchise mensuelle l'association, le club sportif ou la section sportive d'un club omnisport (si sa comptabilité est individualisée), doit employer moins de 10 salariés permanents (sportifs non compris) au 31 décembre de l'année précédente ou à défaut à la date de versement de ces sommes.

Cette franchise applicable pour le seul calcul des cotisations de Sécurité sociale, CSG-CRDS, solidarité autonomie, Fnal, taxe prévoyance et versement transport concerne :

- le sportif ;
- la personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue des manifestations sportives (guichetier, commissaire, accompagnateur, laveur de maillots...).

Sont exclus de la franchise :

- le moniteur, l'éducateur ou le professeur enseignant un sport ;
- l'entraîneur ;
- les dirigeants et administrateurs salariés ;
- le personnel administratif, médical et paramédical.

L'assiette forfaitaire

L'organisateur, l'association sportive, le club, quel que soit l'effectif, peut bénéficier de l'assiette forfaitaire dans les conditions suivantes :

- la structure est agréée par le ministère chargé des sports ;
- ou
- la discipline sportive pratiquée relève d'une fédération agréée par le ministère de la jeunesse et des sports.

Ne sont pas concernées par l'assiette forfaitaire les personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organisation à but lucratif.

Cette assiette forfaitaire applicable pour le seul calcul des cotisations de Sécurité sociale, CSG-CRDS, solidarité autonomie, Fnal, taxe prévoyance et versement transport concerne :

- le sportif ;
- l'entraîneur ;
- la personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue de manifestations sportives.

Rémunération brute mensuelle (€)	Assiette forfaitaire (€)
inférieure à 380	42
de 380 à moins de 506	127
de 506 à moins de 675	211
de 675 à moins de 844	295
de 844 à 971	422

BON À SAVOIR

Le moniteur ou l'éducateur sportif employé au sein d'une association de jeunesse et d'éducation populaire agréée peut également bénéficier de l'assiette forfaitaire.

Sont notamment exclus du forfait :

- les dirigeants et administrateurs salariés ;
- le personnel administratif, médical et paramédical.

BON À SAVOIR

En cas d'application de la franchise ou du forfait, les prestations maladie, maternité et vieillesse qui pourraient être éventuellement servies seront soit nulles, soit minorées.

Lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 971 euros, les cotisations sont calculées sur le salaire réel, dès le premier euro versé (sauf base CSG/CRDS pour laquelle une déduction de 3 % pour frais professionnels est appliquée).

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, les cotisations peuvent être calculées, conformément au droit commun, sur le montant des rémunérations versées. Cette option permettra aux salariés d'acquérir des droits à prestations plus importants (retraite, maladie en particulier).

L'application de l'assiette forfaitaire n'est pas cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale (Loi Fillon), la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires et les mesures d'insertion comme le contrat d'avenir, le contrat d'accompagnement dans l'emploi...

Les rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations

Sauf en cas d'assiette forfaitaire, les cotisations sont calculées sur les rémunérations allouées au salarié. Qu'ils soient versés directement par le club ou par l'entremise d'un tiers, sont soumis à cotisations et contributions :

- le salaire ;
- les primes de match, de transfert, d'engagement... ;
- les récompenses versées en contrepartie de l'inscription ou de la présence du sportif à une manifestation ;
- les autres avantages en espèces : la prise en charge de tout ou partie de l'impôt dû par le sportif, les commissions publicitaires... ;
- les avantages en nature : logement, nourriture...

Sont exclus :

- les récompenses liées au résultat s'il n'existe aucun lien de subordination ;
- les frais engagés personnellement par le sportif pour le compte du club, dans la mesure où leur utilisation peut être justifiée.



Taux de cotisations

Les taux de droit commun sont en principe applicables.

Toutefois, les sportifs qui bénéficient des dispositifs de franchise de cotisations et d'assiette forfaitaire sont hors champ de la législation accidents du travail.

En cas d'application des bases forfaitaires, la CSG-CRDS est calculée sans pratiquer l'abattement des 3% pour frais professionnels.

Les salariés dont l'activité principale relève d'un régime spécial de Sécurité sociale (*fonctionnaires, agents titulaires des collectivités locales, de la SNCF et des entreprises électriques et gazières*) et qui exercent simultanément une activité accessoire au sein de l'association, sont dispensés de la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

QUELQUES EXEMPLES...

Le dédommagement

- L'association sportive dédommage un accompagnateur des dépenses auxquelles il a dû faire face et lui verse moins de 100 € pour une manifestation. Cette somme n'est pas assujettie aux cotisations de Sécurité sociale, CSG-CRDS, solidarité autonomie, Fnal, taxe prévoyance et versement transport. Cette mesure de franchise s'applique pour chaque association ou organisateur, et pour un même bénévole, pour un maximum de 5 manifestations par mois. Elle s'apprécie, manifestation par manifestation, en fonction du montant réellement versé.

- L'association verse 410 € au guichetier à titre de dédommagement. Cette somme n'est pas assujettie dans la limite de 107 €. Le salarié bénéficie de l'assiette forfaitaire de 42 € obtenue sur la base d'une rémunération brute de 303 € (410 € - 107 €).

Les fonctions d'encadrement des activités physiques et sportives

- Dans le cadre de ces fonctions, l'entraîneur perçoit une rémunération mensuelle d'un montant brut de 500 €. Il peut bénéficier de l'assiette forfaitaire qui s'élève à 127 €.

- Le club verse en plus à cet entraîneur deux fois 61 €, correspondant à des frais de déplacement occasionnés par l'accompagnement d'une équipe à une épreuve de championnat. Pour l'exonération de ces frais, cf. page 12 - *bon à savoir frais professionnels*.

Si ces sommes ne sont pas justifiées, elles sont ajoutées à la rémunération mensuelle de 500 €. Le montant global étant compris entre 506 et 675 €, l'assiette forfaitaire peut s'appliquer sur la base de 211 €.

Les activités sportives rémunérées

Le sportif est lié par contrat à son club moyennant une rémunération d'un montant brut mensuel de 500 €. Il reçoit en plus, dans le mois, 5 fois 61 € soit 305 € pour sa participation à 5 compétitions organisées par son club.

Les sommes perçues au titre de sa participation aux compétitions bénéficient de la franchise. En effet, le montant de chaque rémunération supplémentaire est inférieur à 107 €, et la rémunération globale 500 € + 305 € est inférieure au montant cumulé de la franchise et de l'assiette forfaitaire maximale, soit : $(107 \text{ €} \times 5) + 971 \text{ €} = 1\,506 \text{ €}$.

Il peut bénéficier de l'assiette forfaitaire de 127 € obtenue sur la base d'une rémunération brute de 500 €.

Pour un salaire global supérieur au cumul (1 506 €), les cotisations seraient dues dès le 1^{er} euro.

Les épreuves sportives occasionnelles rémunérées

- Une prime d'engagement de 457 € (montant brut) est versée à l'occasion d'une participation à une compétition sportive.

Jusqu'à 107 €, cette somme n'est pas assujettie aux cotisations de Sécurité sociale, CSG-CRDS, solidarité autonomie, Fnal, taxe prévoyance et versement transport.

Entre 107 € et 457 €, l'assiette forfaitaire s'élève à 42 €.

- La prime d'engagement pour une compétition sportive s'élève à un montant brut de 1 110 €.

Cette somme est supérieure à l'addition des seuils retenus pour la franchise et l'assiette forfaitaire (107 € + 971 €), elle ne peut donc bénéficier ni de l'une ni de l'autre mesure. Les cotisations sociales sont calculées à partir du 1^{er} euro versé.

Les primes de résultats dans le cadre de sports individuels

La prime de résultat est versée sans lien de subordination. Si aucune autre somme (prime d'engagement ou rémunération) susceptible de matérialiser un lien de subordination n'est versée au titre de l'activité sportive, les primes de résultats ne sont assujetties ni aux cotisations de Sécurité sociale ni à la CSG ni à la CRDS. Dans ce cas, la prime de résultat n'est pas assujettie aux cotisations et contributions.

Le sportif individuel ne relève pas du statut des salariés.

Les sportifs de haut niveau

Une aide personnalisée est versée par le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) aux sportifs de haut niveau inscrits sur la liste nationale*.

Pour en savoir plus : www.franceolympique.com



Les arbitres et les juges sportifs

Depuis le 1^{er} janvier 2007, tous les arbitres et juges sportifs sont affiliés au régime général de la Sécurité sociale.

Pour en savoir plus : www.urssaf.fr

** conformément à l'article 26 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives*

4. Les aides et allègements sociaux en faveur de l'emploi

En qualité d'employeur de droit privé, votre association peut bénéficier d'exonérations totales ou partielles des cotisations de Sécurité sociale.

Elle peut également prétendre à des modalités de calcul de cotisations spécifiques en fonction de son objet social et du statut de ses salariés.

Exonérations générales

Exonération en fonction de la rémunération

L'association peut bénéficier de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale (Loi Fillon). Cette réduction s'applique à l'ensemble des salariés, sans condition de durée de temps de travail. Pour les associations d'au plus 19 salariés, le montant de la réduction peut atteindre 28,1% du salaire brut. Cette réduction s'annule, de manière dégressive, à 1,6 Smic.

Allègements de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

L'association qui rémunère des heures supplémentaires ou complémentaires a droit à une réduction de cotisations salariales, sauf en cas d'application de l'assiette forfaitaire. En tant qu'employeur, elle peut bénéficier d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les seules heures supplémentaires.

Des allègements sont également prévus dans le cadre de la loi pour le pouvoir d'achat (rachat de jours de repos...).

Exonérations particulières

Contrats aidés

L'association qui emploie des salariés sous contrats particuliers de type apprentissage, professionnalisation, accompagnement dans l'emploi, avenir, peut bénéficier d'exonérations de cotisations, mais pas de cumul, pour un même salarié, entre assiette forfaitaire et contrat aidé.

Zones géographiques

L'association implantée en zone franche urbaine (ZFU) ou en zone de redynamisation urbaine (ZRU) peut bénéficier d'un dispositif d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale sous certaines conditions relatives à l'établissement (éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à l'activité dans la ZFU) et au salarié (lieu de résidence, contrat de travail...).

Pour plus d'info : Connectez-vous sur www.urssaf.fr ou contactez votre Urssaf.



5. La fiscalité

Les associations à but non lucratif ne sont pas en principe soumises aux impôts commerciaux dus par les personnes exerçant une activité économique (notamment la TVA, l'impôt sur les sociétés et la taxe professionnelle).

Des instructions fiscales précisent les critères selon lesquels une association peut être soumise ou non aux impôts commerciaux.

L'association qui emploie du personnel n'est pas redevable de la taxe sur les salaires lorsqu'elle est soumise à la TVA sur au moins 90 % de son chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement des rémunérations.

Si elle emploie moins de 30 salariés, l'association peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un abattement annuel de la taxe sur les salaires.

Pour plus d'info : www.impots.gouv.fr et www.associations.gouv.fr



Sportif ou éducateur sportif

Le sportif ou l'éducateur sportif relève du régime des professions libérales dans les cas suivants :

- lorsque le sportif participe de son plein gré à une compétition, n'a aucun lien de subordination à l'égard de l'organisateur et ne perçoit pas de prime d'engagement. Il bénéficie seulement des primes de résultats en fonction de ses performances, lors des classements intermédiaires ou à l'arrivée ;
- lorsque l'activité d'éducateur sportif est assurée en dehors des locaux et des horaires du club. L'éducateur organise l'enseignement à son gré et choisit librement sa clientèle qui le rémunère directement.

A ce titre, le sportif ou l'éducateur sportif est personnellement redevable du versement des cotisations et contributions sociales.

Les obligations :

En tant que professionnel libéral, le sportif ou l'éducateur sportif doit enregistrer son activité auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) de l'Urssaf de son lieu d'activité. La demande d'immatriculation peut être déposée sur place, envoyée par courrier ou effectuée par Internet www.cfe.urssaf.fr

L'Insee lui attribue un numéro d'identification unique, le Siret, ainsi que le code APE significatif de son activité.



Pour financer ses prestations santé, famille et retraite, le professionnel libéral doit verser des cotisations et contributions sociales à des organismes de protection sociale.

POUR LA SANTÉ	POUR LA FAMILLE	POUR LA RETRAITE
<p>Caisse RSI</p> <p>La gestion quotidienne de la couverture maladie-maternité est assurée par un organisme conventionné (OC) et par la caisse RSI (régime social des indépendants).</p> <p>Le professionnel libéral doit choisir un organisme assureur ou mutualiste sur la liste communiquée par le centre de formalités des entreprises (CFE).</p> <p>Les cotisations obligatoires d'assurance maladie-maternité-indemnités journalières sont réglées à cet organisme, qui traite également les feuilles de soins.</p> <p>www.le-rsi.fr</p>	<p>Urssaf</p> <p>Quelle que soit sa situation familiale, le professionnel libéral est tenu d'acquitter auprès de l'Urssaf les cotisations personnelles d'allocations familiales.</p> <p>L'Urssaf recouvre également trois contributions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la CSG (Contribution sociale généralisée) ; - la CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale) ; - la CFP (Contribution à la formation professionnelle). <p>www.urssaf.fr</p>	<p>CNAVPL</p> <p>Pour toutes les questions qui touchent à la retraite obligatoire, à l'invalidité ou au décès, le professionnel libéral relève des régimes gérés par les sections professionnelles de la CNAVPL.</p> <p>www.cnavpl.fr</p>

Moniteur de ski

Les moniteurs de ski des écoles de ski français (ESF) et les élèves moniteurs de ski qui effectuent leur stage dans les ESF ont la qualité de non-salarié. Ils travaillent, en effet, dans des conditions d'indépendance, en dehors de tout lien de subordination.

Les moniteurs qui interviennent, moyennant rémunération, dans le cadre d'un service organisé et contrôlé par la structure (association, club...) pour une clientèle qui n'est pas la leur et qui utilisent pour ce faire les moyens (matériels, personnels...) mis gracieusement à leur disposition, doivent être assujettis au régime général.

Qu'ils appartiennent aux écoles de ski français ou à d'autres structures, les intéressés, lorsqu'ils enseignent une autre discipline que le ski, sont assujettis au régime général si l'activité s'exerce dans un lien de subordination vis-à-vis de l'association.



1. Le centre de formalités des entreprises



Le centre de formalités des entreprises de l'Urssaf est l'interlocuteur unique pour les formalités de constitution, de modification ou de cessation des associations employeurs de personnel.

Cette formalité concerne les associations qui embauchent leur premier salarié alors qu'elles ne sont pas immatriculées au répertoire national des entreprises de l'Insee.

Elle permet à l'association de disposer d'un numéro d'identification Siren et d'un numéro Siret.

| Encore plus simple |

sur www.cfe.urssaf.fr ou en contactant le centre national Chèque Emploi Associatif au :

2. Des mesures simplifiées pour les associations : Chèque Emploi Associatif, Guso

Les obligations sociales et la complexité administrative liées à l'emploi peuvent parfois ralentir le développement des structures associatives.

Pour répondre aux difficultés rencontrées par les associations, le réseau des Urssaf et les organismes de protection sociale ont mis en place des dispositifs visant à alléger la gestion de l'emploi et les différentes formalités qui en découlent et à favoriser l'embauche.

Deux services sont proposés :

- le Chèque Emploi Associatif (CEA), pour les associations à but non lucratif qui emploient au plus 9 salariés équivalents temps plein ;
- le guichet unique pour l'emploi de salariés du spectacle vivant (Guso), pour les associations qui emploient occasionnellement des artistes ou des techniciens.





Le Chèque Emploi Associatif

Le Chèque Emploi Associatif est un dispositif gratuit de simplification des formalités sociales liées à l'emploi de salariés (hors intermittents du spectacle). Il vous permet notamment d'établir simplement vos déclarations, de vous affranchir du calcul des cotisations de protection sociale obligatoire et de l'établissement des bulletins de salaire.

Le CEA s'adresse aux associations qui emploient ou souhaitent employer au plus 9 salariés équivalents temps plein, soit jusqu'à 14 463 heures par an, quel que soit le nombre de salariés, à temps plein ou à temps partiel. Pour utiliser le Chèque Emploi Associatif, l'accord de votre salarié est nécessaire.

Pour bénéficier de ce dispositif, vous devez compléter une demande d'adhésion auprès de l'Urssaf ou de la banque qui gère le compte de l'association, ainsi qu'une autorisation de prélèvement pour le paiement des cotisations sociales.

I Encore plus simple I

sur www.cea.urssaf.fr

Dès la validation de votre adhésion par le centre national CEA, membre du réseau des Urssaf, vous pouvez déclarer directement sur www.cea.urssaf.fr* votre salarié. Il suffit de saisir :

- un volet « identification du salarié » pour accomplir la déclaration unique d'embauche (DUE) et le contrat de travail ;
- un volet social pour déclarer les éléments de rémunération nécessaires au calcul des cotisations et à l'établissement de l'attestation d'emploi, qui sert de bulletin de salaire. La rémunération de votre salarié doit obligatoirement être majorée de 10% au titre des congés payés.

Vous pouvez également consulter l'historique de votre dossier (attestations d'emploi, décompte de cotisations...).

Pour le paiement de vos cotisations, le centre national CEA vous adresse un décompte de cotisations une fois par mois. Il vous permet de régler la totalité des cotisations et contributions de protection sociale obligatoire (Urssaf, Assédic, caisse de retraite complémentaire et éventuellement de prévoyance) auprès de votre Urssaf.

Pour le paiement de vos salariés, vous pouvez utiliser un des chèques contenus dans le chéquier CEA remis par votre banque ou tout autre moyen de paiement : chéquier de l'association, virement et en espèces pour un montant maximum de 1500 € par mois.

* Si vous ne souhaitez pas déclarer sur Internet, vous pourrez utiliser les volets « identification du salarié » et les volets sociaux du chéquier adressés par le centre CEA et votre banque.

Le centre CEA :

- calcule à votre place les montants des cotisations en tenant compte des exonérations dont vous pouvez bénéficier ;
- réalise les attestations d'emploi qui servent de bulletins de salaire (cf. Annexe 3) ;
- adresse les décomptes de cotisations mensuellement.

Il transmet et établit également des informations et des déclarations annuelles, telles que :

- la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ;
- l'attestation fiscale pour vos salariés ;
- le montant de la masse salariale annuelle brute déclaré dans le dispositif CEA. Celui-ci vous permet de procéder au calcul de certaines taxes et contributions non recouvrées par le centre CEA : formation professionnelle, taxe sur les salaires... ;
- l'état récapitulatif des éléments de rémunération versés au cours de l'année, qui peut faciliter le passage et/ou la vérification de vos écritures comptables.



Le Guso (guichet unique pour l'emploi de salariés du spectacle vivant)

Le Guso est un dispositif obligatoire qui s'adresse exclusivement aux organisateurs non professionnels du spectacle vivant (associations, comités d'entreprises, mairies, comités des fêtes, particuliers...).

Vous êtes concerné si vous engagez sous contrat à durée déterminée (CDD) des artistes et techniciens du spectacle vivant, vous n'avez pas pour activité ou pour objet principal l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, la production ou la diffusion de spectacles (festivals, spectacles de rues, bals, anniversaires...).

Ce dispositif gratuit de simplification administrative permet à l'employeur d'effectuer, auprès d'un organisme unique, les déclarations obligatoires liées à l'embauche d'un salarié du spectacle.

Il permet d'accomplir les obligations légales auprès de l'ensemble des organismes de protection sociale : l'Afdas, pour la formation professionnelle ; l'Assédic, pour l'assurance chômage ; l'Audiens, pour la retraite complémentaire et prévoyance ; la CCS (Caisse des congés spectacles), pour les congés payés ; le service de santé au travail ; l'Urssaf, pour la Sécurité sociale.



I Encore plus simple I

sur www.guso.com.fr

Sur www.guso.com.fr, vous adhérez en toute simplicité au Guso et réalisez par un formulaire unique : la déclaration préalable à l'embauche ainsi que la déclaration unique et simplifiée qui vaut contrat de travail ; le calcul du montant des cotisations et contributions pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire ; le paiement des cotisations par télévirement ou par prélèvement ; la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ; l'attestation employeur ; le certificat d'emploi...

Une attestation qui sert de bulletin de paie est envoyée mensuellement au salarié.

* Vous pouvez également adhérer à ce service par téléphone au :

IMPORTANT

L'utilisation d'œuvres musicales ou théâtrales pendant un spectacle implique le paiement de droits d'auteur. Pensez avant toute manifestation à effectuer une déclaration auprès de la Sacem (musique) ou auprès de la SACD (théâtre).

Limites d'exonération des allocations forfaitaires

(Arrêté du 20 décembre 2002 modifié)

Nature de l'indemnité	2008
Indemnité de restauration sur le lieu de travail Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé...)	5,50 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement et empêchés de rejoindre leur lieu de travail ou leur résidence - Salarié contraint de prendre son repas au restaurant - Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de repas ou de chantier)	16,40 € 8,00 €
Indemnités de grand déplacement* (métropole) pour les 3 premiers mois - Par repas - Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner (par jour) : <ul style="list-style-type: none"> • Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne • Autres départements de la métropole 	16,40 € 58,70 € 43,50 €

- * Les indemnités de grand déplacement sont exonérées lorsque :
- la distance qui sépare le lieu de travail du salarié de sa résidence est au moins égale à 50 km (trajet aller) ;
 - et les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins d'une heure trente minutes.



Nourriture*

Lorsque l'employeur fournit gratuitement la nourriture à son salarié, cet avantage est évalué forfaitairement : 1 repas = 4,25 euros.

Cette évaluation forfaitaire fixée au 1^{er} janvier est revalorisée chaque année.

Logement*

Forfait

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Cette évaluation forfaitaire est fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié.

Avantages en nature 2008	Rémunération brute mensuelle (en euros)							
	Inférieure à 1 386,50	de 1 386,50 à 1 663,79	de 1 663,80 à 1 941,09	de 1 941,10 à 2 495,69	de 2 495,70 à 3 050,29	de 3 050,30 à 3 604,89	de 3 604,90 à 4 159,49	à partir de 4 159,50
Pour une pièce	61	71,10	81,30	91,40	111,80	132,10	152,40	172,7
Si plusieurs pièces, par pièce principale	32,50	45,70	61	76,20	96,50	116,80	142,20	162,60

Exemple Pour un salarié dont la rémunération brute mensuelle est de 2 000 € et qui est logé dans un appartement de 3 pièces, l'avantage en nature logement est fixé à 228,60 € (3 X 76,20 €).

Le barème des tranches de revenus varie chaque année en fonction du plafond de la Sécurité sociale.

Option : valeur réelle

L'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

* Montants forfaitaires à défaut d'accord entre employeur et salarié, de convention collective ou d'accord professionnel fixant des montants supérieurs.

Le salarié est un animateur dont les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire.



ATTESTATION D'EMPLOI
Document à conserver sans limitation de durée
Exemplaire destiné à l'employeur

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
X XXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXX XXXXXXXXXX

L'EMPLOYEUR

ASSOCIATION XXXXXXXXXXXX
XXX XXXXXXXX
ACTIVITES SPORTIVES
XXXXXXXX XXXXX
XXXXX XXXXXXXXXXXX
Code NAF : 9311Z
N° Employeur : 000000000000000000
SIRET : 000000000000000
URSSAF XXXXXXXXXXXXXXXX

LE SALARIE

Prénom : XXXXX
Nom : XXXXX
N° de sécurité sociale : 000000000000000
Emploi occupé : ANIMATEUR XXXX

DECLARATION PRISE EN COMPTE

Période d'emploi : du 01/02/08 au 29/02/08
Salaire versé le : 29/02/08

Volet social :

Notre Référence :

Nb heures rémunérées : 3h00/min

Rémunération nette versée : 63,00

Somme versée au salarié : 63,00

La rémunération versée comprend une indemnité de congés payés de 10%, et le cas échéant, l'indemnité de fin de contrat

Madame, Monsieur,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-dessous les éléments pris en compte par le centre national Chèque Emploi Associatif à la suite de la déclaration de salaire effectuée par votre employeur. Si certains éléments sont erronés, je vous invite à le signaler à votre employeur.

Cette attestation d'emploi vous permet de justifier de vos droits aux prestations sociales.

Vous pouvez, si vous le souhaitez, recevoir vos prochaines attestations d'emploi par e-mail, en vous inscrivant sur le site www.cea.urssaf.fr.

Mes collaborateurs se tiennent à votre disposition au 0 800 1901 00 (appel gratuit depuis un poste fixe) pour tout renseignement complémentaire.

Karine Mienelle, Responsable du Centre CEA

Total rémunération brute 74,38

Cotisations et contributions	Base	Part Salariale		Part employeur	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Sécurité Sociale					
Cotisations sur la totalité du salaire	42,00	0,85	0,36	23,10	9,70
Cotisation vieillesse plafonnée	42,00	6,65	2,79	8,40	3,53
Assurance chômage					
ASSEDIC + AGS	74,38	2,40	1,79	4,15	3,09
Retraite complémentaire obligatoire					
Arcco + AGFF sur tranche 1 CIRSIC (TAIBOUT)	74,38	3,80	2,83	5,70	4,24
Prévoyance collective obligatoire					
Prévoyance collective sur tranche I VAUBAN HUMANIS PREVOYANCE	74,38	0,32	0,24	0,32	0,24
CSG - CRDS					
CSG déductible	42,23	5,10	2,15		0,00
CSG CRDS non déductible	42,23	2,90	1,22		0,00

Montant total des cotisations retenues 11,38 20,80

Total à payer 63,00

Salaire net imposable 64,22

La loi n° 78.17 du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de votre organisme.

Vous souhaitez plus d'infos sur :

Contacts utiles

Le ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative

www.associations.gouv.fr
www.jeunesse-sports.gouv.fr

Le ministère du Travail et de la Solidarité

www.travail.gouv.fr

Vous y trouverez également la liste des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et (DDTEFP).

Le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

www.minefe.gouv.fr

Le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique

www.impots.gouv.fr
www.budget.gouv.fr

Comité national olympique et sportif français

www.franceolympique.com

L'Urssaf

www.urssaf.fr

Le Journal Officiel

Journal Officiel
26 rue Desaix
75015 Paris
Tél. : 01 40 58 78 78
www.journal-officiel.gouv.fr
www.legifrance.gouv.fr

Les Assédic et l'Unédic

www.assedic.fr



Les préfetures

www.interieur.gouv.fr

La retraite complémentaire

GIE Agirc - Arrco - Régimes de retraite complémentaire des salariés cadres et non cadres

16-18 rue Jules César - 75592 Paris cedex 12

Tél. : 01 71 72 12 00

www.agirc-arrco.fr

Centres d'information et de coordination de l'action sociale (Cicas).

Toutes les adresses des Cicas peuvent être obtenues sur le site

www.agirc-arrco.fr

Audiens - retraite complémentaire et prévoyance des métiers de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle

74 rue Jean Bleuzen - 92177 Vanves Cedex

Tél. : N° Azur 0811 65 50 50

www.audiens.org

Le Chèque Emploi Associatif (CEA)

Pour obtenir votre chéquier, rapprochez-vous de votre banque.

Pour + d'infos : N° Azur 0 800 1901 00 du lundi au vendredi de 8 h à 18 h 30

www.cea.urssaf.fr

Le guichet unique pour l'emploi de salariés du spectacle vivant

GUSO

TSA 20134 Lyon Cedex 20

N°Azur 0 810 863 342 du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h

www.guso.com.fr

Utilisation d'œuvres musicales

Sacem

Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique

225 av. Charles de Gaulle - 92528 Neuilly-sur-Seine Cedex

Tél. : 01 47 15 47 15

www.sacem.fr

Utilisation d'œuvres théâtrales

SACD

Société des auteurs et compositeurs dramatiques

11 bis, rue Ballu - 75009 Paris

Tél. : 01 40 23 44 44

www.sacd.fr

NOTES

