

■ MAI.....LE MOIS DES JOURS FÉRIÉS ! QUAND DEVEZ-VOUS RÉMUNÉRER VOS SALARIÉS ?

■ Le jour férié est un jour habituellement travaillé par mon salarié...

Vous devez rémunérer votre salarié même si celui-ci ne travaille pas, les jours fériés ne doivent pas avoir pour conséquence de priver le salarié de sa rémunération.

Cependant en tant qu'employeur vous pouvez demander à votre salarié de travailler un jour férié si ce jour coïncide avec l'un de ses jours de travail habituel : sa rémunération sera alors majorée.

La Convention Collective Nationale du Sport prévoit une majoration de 50%. Ces règles s'appliquent qu'importe la nature du contrat de travail.

■ Le jour férié est un jour habituellement non travaillé par mon salarié...

Il ne perçoit donc aucune rémunération.

■ Mais n'est-ce pas différent pour le premier mai ?

Mêmes règles que pour les autres jours fériés.

Le premier mai connaît simplement des taux de majoration plus élevés si le salarié travaille. Le taux n'est donc plus de 50% comme pour les 10 autres jours fériés de l'année, mais de 100%.

• **Pour rappel, il y a 11 jours fériés dans l'année :**

- 1er janvier (nouvel an)
- 21 avril (lundi de pâques)
- 1er mai (fête du travail)
- 8 mai (victoire de 1945)
- 29 mai (ascension)
- 8 juin (pentecôte)
- 14 juillet (fête nationale)
- 15 août (l'assomption)
- 1er novembre (la Toussaint)
- 11 novembre (armistice 1918)
- 25 décembre (noël)

Chiffres clés

- SMIC horaire : 9,53 € brut
- Plafond mensuel de la Sécurité Sociale : 3 129 €
- Groupe 3 CCNS:
- 10,51 € brut (+ de 10 h)
10,93 € brut (- de 10 h)

Fichier en pièces jointes

- Barème fiscal 2014

■ « CONVENTION DE PRISE EN CHARGE DES COÛTS DE VISITE MÉDICALE » : UN MOYEN SOLIDAIRE DE RÉDUIRE LE COÛT D’AFFILIATION A UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

En vertu du Code du Travail, tout employeur a pour obligation de s’affilier à un service de santé au travail. Ce service, qui émet des avis capitaux et obligatoires pour attester de la bonne santé et de l’aptitude de votre salarié à occuper son poste, représente une dépense non négligeable pour les associations.

« La Convention de Médecine du Travail », est un outil qui permet un partage équitable entre plusieurs associations de la cotisation annuelle de l’organisme de santé et de médecine du travail, ainsi que le coût des diverses visites médicale.

Attention : Pour conclure une telle convention, deux conditions fondamentales :

- Avoir un salarié en commun avec les associations qui signeront la convention.
- Le salarié doit occuper le même emploi auprès de toutes les associations.

La mise en œuvre de cette convention est en général guidée par l’employeur principal du salarié, c’est-à-dire l’association dans laquelle il effectue le plus d’heure.

C’est cette association qui réalisera les formalités d’inscription auprès du centre de médecine du travail, et c’est elle qui règlera la totalité des frais d’affiliation avant d’être remboursée équitablement par les autres associations signataires de la convention.

C’est elle aussi qui aura pour mission de rappeler au salarié de fournir une copie de l’avis d’aptitude à chacune des associations parties à la convention.

■ LE REMBOURSEMENT DES FRAIS KILOMÉTRIQUES

Les associations peuvent rembourser les frais de déplacements des dirigeants bénévoles et/ou des salariés lorsque l’utilisation de leur véhicule personnel est rendu obligatoire en raison des horaires de travail ou de l’inexistence de transport en commun.

Ce remboursement s’effectue sur la base du nombre de kilomètres réels entre le domicile et le lieu d’activité en respectant la limite du barème fiscal publié chaque année au Bulletin Officiel des finances publiques-impôts qui vient de paraître pour l’année 2014.

Barème fiscal 2014