

■ L'APPLICATION DES AVENANTS 87 ET 88 DE LA CCNS

Les avenants 87 et 88 de la CCNS ont fait l'objet d'un arrêté d'extension. Les modifications qu'ils instaurent sont donc applicables depuis le 5 novembre 2014 pour l'avenant 87 et depuis le 1er décembre 2014 pour l'avenant 88. Nous vous proposons de refaire un point sur les changements qui doivent être opérés dans les associations.

Chiffres clés

- **SMIC horaire : 9,53 € brut (au 1^{er} janvier 2015)**
- **Plafond mensuel de la Sécurité Sociale : 3 129 €**

- **Groupe 3 CCNS applicable à ce jour :**

Pour les CDI :

- **10,75 € brut de l'heure**

Pour les temps partiel :

- **10,75 € brut (24 h ou +)**
- **10,96 € brut (de 11h à 23h)**
- **11,28 € brut (- de 10 h)**

▪ La revalorisation du salaire minimum conventionnel (avenant 88 de la CCNS)

L'avenant 88 de la CCNS a revalorisé le salaire minimum conventionnel (SMC) de 2.25 %, le SMC passe donc de 1 355.84 euros à 1 386.35 euros brut mensuel.

Cette revalorisation du SMC impliquera :

1. Une augmentation du salaire des salariés de la branche payés au minimum conventionnel et uniquement de ces salariés. En revanche, la revalorisation du SMC n'aura pas d'impact pour un salarié dont le salaire est supérieur au minimum conventionnel. A titre d'exemple, pour un salarié rémunéré 12 euros brut de l'heure, l'association qui l'emploie n'aura aucun changement à opérer sur sa rémunération.
2. Une augmentation de la prime d'ancienneté. Pour rappel, la prime d'ancienneté, qui est due aux salariés des groupes 1 à 6 à compter de 24 mois de travail au sein d'une association, est égale à 1% du SMC du groupe 3 grille 1 (cf. tableau joint). Par conséquent, la revalorisation du SMC aura pour effet de faire augmenter la prime d'ancienneté, sauf si l'association a appliqué un taux plus élevé que 10.75 euros pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Attention : les salariés sous CDI intermittent ne sont pas considérés par la jurisprudence comme des salariés à temps partiel. Par conséquent, ils relèvent de la grille 1 de la CCNS.

▪ La fixation d'une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel (avenant 87 de la CCNS)

Avant de rentrer dans le détail des dispositions instituées par l'avenant 87 de la CCNS, il convient de préciser que celui-ci ne concerne que les salariés à temps partiel et non ceux sous CDI intermittent.

Cet avenant, par dérogation à la durée minimale fixée par la loi (24h), prévoit un temps de travail plancher différent dans la branche du sport en fonction du nombre de jour de travail du salarié. Voici le tableau récapitulatif :

Nombre de jours de travail dans la semaine	Durées minimales imposées
1 jour par semaine	2 heures par semaine
2 jours par semaine	3 heures par semaine
3 jours par semaine	5 heures par semaine
4 jours par semaine	8 heures par semaine
5 jours par semaine	10 heures par semaine
6 jours par semaine	24 heures par semaine

Fichier en pièce jointe

- Salaire minimum conventionnel : nouvelles grilles applicables

▪ **Une majoration du SMC prévu en plus pour les salariés à temps partiel (avenant 87 de la CCNS)**

En contrepartie des dérogations mises en place pour les salariés à temps partiel, l'avenant 87 de la CCNS prévoit la majoration du SMC des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine. Les salariés à temps partiel travaillant 10 heures ou moins par semaine se verront appliquer une majoration de 5 % sur le SMC de leur groupe, tandis que les salariés à temps partiel effectuant entre 11 heures et 23 heures de travail auront droit à une majoration de 2% appliquée au SMC de leur groupe.

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
10 heures hebdomadaire ou moins	Salaire minimum du groupe + 5 %
Entre 11 heures et 23 heures	Salaire minimum du groupe + 2 %

Les salariés à temps partiel se verront donc soumis à un SMC différent selon le nombre d'heures hebdomadaire qu'ils effectuent chez un même employeur. Par conséquent, il y a aura désormais 3 grilles de SMC qui coexisteront (les nouvelles grilles actualisées figurent en annexe) :

- **La 1ère grille de SMC** s'applique aux salariés à temps partiel travaillant plus de 24 heures par semaine, aux salariés en contrat à durée indéterminée intermittent quelle que soit leur durée de travail hebdomadaire et aux salariés travaillant à temps plein.
- **La 2° grille de SMC** concerne seulement les salariés à temps partiel effectuant entre 11 et 23 heures de travail par semaine.
- **La 3° grille de SMC** s'applique uniquement aux salariés à temps partiel effectuant 10 heures ou moins par semaine.

▪ **La majoration des heures complémentaires dès la première heure (avenant 87)**

Jusqu'à présent, les heures complémentaires effectuées n'étaient pas toutes majorées. Seules les heures complémentaires dépassant de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail se voyaient appliquer un taux de majoration de 25%.

Désormais, toutes les heures complémentaires seront majorées mais à un taux plus faible : 10%. Ainsi, dès la première heure complémentaire effectuée, l'employeur devra payer cette heure en appliquant la majoration de 10%.

▪ **La possibilité de recourir à un avenant temporaire de complément d'heures (avenant 87)**

Les associations auront désormais la possibilité de conclure un avenant temporaire pour augmenter la durée du travail prévue au contrat du salarié à temps partiel. Dans ce cas, les heures de travail faites en plus de la durée contractuelle ne seront pas majorées de 10% comme doivent en principe l'être les heures complémentaires, mais seront payées à taux normal. Seules les heures accomplies au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant seront majorées, le taux de majoration étant porté à 25%.

Exemple : *Un avenant temporaire est conclu. Il porte la durée du travail d'un salarié à temps partiel à 30 heures par semaine, alors que le contrat de ce dernier prévoit que sa durée de travail est de 20 heures. Les heures effectuées par ce salarié entre 20 heures et 30 heures ne seront pas majorées de 10% durant la durée de l'avenant, seules les heures complémentaires au-delà de 30h seront majorées de 25%.*

Les conditions à respecter pour la mise en place de l'avenant temporaire :

- Obtenir l'accord du salarié lors de chaque demande de complément d'heures, par le biais d'un avenant au contrat.
- L'augmentation de durée du travail doit être temporaire et ne peut dépasser en tout 9 semaines par an, consécutives ou non.
- Le nombre d'avenant permettant de recourir au complément d'heures est limité à 8 par an.
- La durée de travail prévue par l'avenant ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail à 35 heures ou plus par semaine.

■ ATTENTION AU PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT LORS DE L'EMBAUCHE DE DEUX SALARIES AFFECTES AU MÊME POSTE

Dans l'info juridique n°44, il vous était exposé le principe d'égalité de traitement. Selon ce principe, l'employeur est tenu d'assurer une égalité de traitement entre ses salariés placés dans une situation comparable au regard d'un avantage. Seule une différence de traitement justifiée par des raisons objectives, pertinentes, vérifiables et non-discriminatoires peut être admise.

La Cour de cassation vient de rendre un arrêt précisant deux points sur cette question :

- L'appréciation, lors du recrutement, des qualités professionnelles de deux salariés affectés au même poste ne peut valablement fonder une différence de rémunération. En effet, les qualités professionnelles ne peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche car l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles de chacun.
- Une différence de diplôme n'est pas une justification admise pour instaurer une différence de rémunération, dès lors que le salarié se voyant attribuer un salaire moins important dispose d'une expérience compensant la différence de diplôme entre son collègue et lui.

■ AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2015

Le 1^{er} janvier 2015, le SMIC sera revalorisé de 0.8%. Par conséquent, le SMIC horaire brut sera fixé à 9.61 € (au lieu de 9.53 €). Le SMIC mensuel brut passera, quant à lui, à 1 457,55 € pour 151,67 heures de travail (au lieu de 1 445,42 €).

Pour les associations utilisant la base forfaitaire pour les cotisations sociales, la hausse du SMIC aura pour effet de faire augmenter l'assiette forfaitaire. Nous publierons un tableau récapitulatif des nouveaux montants de l'assiette forfaitaire dans la prochaine info juridique de janvier.

■ LE PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2015 S'ELEVERA A 3 170 EUROS, SOIT UNE HAUSSE DE 1.3 %

■ **RAPPEL : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ENTRERA EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2015 ET SE SUBSTITUERA AU DIF A COMPTER DE CETTE DATE**

■ **L'Information des salariés sur leur solde d'heures au DIF avant le 31 janvier 2015**

Pour permettre le transfert des heures de DIF sur le CPF vous devez informer avant le 31 janvier 2015 vos salariés sur leurs heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014. Cette information du solde des heures de DIF peut être faite par tout moyen écrit : inscription sur le bulletin de paye de décembre 2014 ou janvier 2015, ou sur une attestation spécifique, laquelle devra mentionner la date, le nom et prénom du salarié, sa date d'entrée dans l'association et son nombre d'heures acquises au titre du DIF.

■ **L'inscription de ce solde d'heures par le salarié sur son compte personnel de formation**

L'inscription sur le CPF des heures de DIF non consommées ne sera pas automatique, elle devra être effectuée par le salarié pour l'année 2015. En effet, contrairement au DIF, le CPF ne sera pas géré par l'employeur. Il appartiendra à chaque salarié d'activer son propre compte et d'inscrire son solde d'heures au DIF en se rendant sur son espace personnel du portail : www.moncompteformation.gouv.fr. Lors de sa première connexion sur le site, le salarié devra s'identifier en fournissant son nom, son prénom et son numéro de sécurité sociale. Le contrôle des heures inscrites sur le compte sera effectué lors de la première utilisation du CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fera à partir des données indiquées dans la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) des employeurs.

■ **Le solde d'heures au DIF sera utilisable par le salarié jusqu'au 31 décembre 2020**

Lorsqu'un salarié voudra bénéficier d'une formation en utilisant son CPF, son solde d'heures au DIF sera mobilisé en priorité. Chaque salarié aura jusqu'au 31 décembre 2020 pour utiliser ses heures acquises au titre du DIF.

Sur les modalités de fonctionnement du CPF : se reporter à l'Info Juridique n°44.

L'ensemble de la Direction Vie Associative & Juridique vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année