

LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

L'objectif des essentiels du juridique est de lister les informations qu'il ne fallait surtout pas manquer au cours des dernières semaines, et de faire un point sur les dernières actualités sélectionnées pour les associations sportives

LES STATS DU MOIS

290 RÉPONSES

Paie / Urssaf / Fiscal
13.4%



Droit associatif
41.6%

Social
45%



LES INFOS INCONTOURNABLES

PAIE : RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES MODIFICATIONS POUR 2024

- **SMIC et SMC** : le SMIC horaire brut est fixé à 11,65 €, soit un montant mensuel brut de 1766,92€. Cela a notamment un impact sur le montant de l'assiette forfaitaire. Le SMC a également été revalorisé par l'avenant n°189 de la CCNS.
- **Plafond de la sécurité sociale** : le plafond mensuel est désormais fixé à 3 864€, ce qui impacte notamment le montant des franchises de cotisations URSSAF (149€), le calcul des cotisations sociales dites plafonnées, le plafond de non-assujettissement des chèques cadeaux pour les salariés (193 €) et la gratification des stagiaires (4,35€).
- **Contribution au régime conventionnel de prévoyance** : le taux a été porté à un taux global de 0,84%, soit 0,42% pris en charge par chacune des parties (employeur et salarié).
- **Cotisation accidents du travail et maladies professionnelles** : les taux collectifs de cotisation ont été fixés à 1,10% pour les structures ne gérant pas un équipement sportif et 1,56% pour celles qui en gèrent un.
- **Taxe sur les salaires** : Les tranches sur lesquelles s'appliquent les différents taux ont évolué, et l'abattement pour les associations est désormais fixé à 23 616€.
- **Cotisation AGS** : le taux a été porté à 0,20%.
- **Contribution conventionnelle paritarisme** : le taux est fixé à 0,08% de la MSB.
- **Réduction générale de cotisations patronales** : le coefficient maximal pour 2024 est fixé à 0,3194 pour les structures de moins de 50 salariés ETP et 0,3234 pour celles disposant d'un effectif supérieur.
- **Cotisation patronale vieillesse déplafonnée** : Le taux a été porté à 2,02%.
- **Saisies sur rémunération** : le barème a été révisé par le décret du 20 décembre 2023. A noter : vous pouvez estimer le montant de la saisie ici : <https://www.justice.fr/simulateurs/saisies-remunerations#details>.
- **Limite d'exonération des différents frais professionnels** : La limite d'exonération des remboursements forfaitaires des frais de repas et de grands déplacements des salariés a été revalorisée, tout comme le montant de la participation de l'employeur aux titres-restaurant et l'allocation forfaitaire télétravail.

Vous pouvez retrouver plus d'infos sur notre site internet et sur le Flash Infos 2024.

MESURES D'EXONÉRATION RELATIVES À LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

La loi de finances pour 2024 n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 a :

- reconduit les **mesures temporaires d'exonération relatives aux trajets domicile-travail** pour la prise en charge des frais de transports publics et des frais de transports personnels, ainsi que pour la prime transport ;
- prévu un **rehaussement des seuils** à compter de 2025.

Vous pouvez retrouver les détails de ces mesures ici : <https://www.ffco.org/reconduction-des-mesures-dexoneration-relatives-a-la-prise-en-charge-des-frais-de-transport-domicile-travail/>.



L'OUTIL DU MOIS

LE SERVICE JURIDIQUE SE LANCE DANS LE LEGAL DESIGN : LA CRÉATION D'INFOGRAPHIES JURIDIQUES !

Afin de toujours mieux vous accompagner dans la gestion administrative de l'association, le service juridique de la FFCO se lance dans le "legal design."

Le legal design c'est quoi ? Ce sont des **infographies juridiques** qui visent à rendre le droit plus accessible par des explications claires et simplifiées sur différentes thématiques par le biais de schémas explicatifs.

Vous pouvez retrouver nos premiers documents sur le **site internet** dans "documents et ressources juridiques", mais également dans **nos fiches techniques** afférentes aux thèmes traités. Actuellement, les premiers visuels portent sur le remboursement des frais de transport domicile-travail (n°6), le mécénat et sponsoring (n°24,84,130), la franchise de cotisations Urssaf (n°58), le licenciement pour motif personnel (n°72), la rupture conventionnelle (n°78), les titres-restaurant (n°136), l'organisation d'une manifestation sportive (n°144), et la prime de partage de la valeur (zoom sur dans notre revue de février 2024).



UN ARRÊT À RETENIR

COUR DE CASSATION (N°22-13.464 ET N°21-20.229) : LA REPRISE DU SALAIRE EST OBLIGATOIRE EN L'ABSENCE DE RECLASSEMENT OU DE LICENCIEMENT DU SALARIÉ INAPTE, À L'EXPIRATION DU DÉLAI D'UN MOIS À COMPTER DU CONSTAT D'INAPTITUDE.

Pour rappel, si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 c. trav ; cf. fiche FFCO n°6).

Cette reprise du salaire est obligatoire quel que soit le motif. Dans ces deux arrêts, la Cour rappelle, que, **ni la contestation de l'avis d'inaptitude par l'une des deux parties** (n°22-13.464), **ni le refus du salarié d'un reclassement, même injustifié** (n°21-20.229), **n'exonèrent l'employeur de l'obligation de reprendre le paiement du salaire.**

LA QUESTION INSOLITE



UN SALARIÉ NOUS DEMANDE UNE AVANCE SUR SALAIRE. SOMMES-NOUS TENU D'ACCÉDER À SA DEMANDE ?

L'avance est une somme accordée sur la rémunération d'un travail qui n'est pas encore effectué (ex : somme versée à un salarié le 28 février et correspondant aux mois de mars et avril). Elle est « **à la discrétion** » de l'employeur ; celui-ci est libre de l'accorder ou non et d'en fixer le montant.

Le remboursement de l'avance s'effectue chaque mois. En effet, il sera prélevé, chaque mois, sur la paie, une somme s'élevant au maximum à **1/10ème de la rémunération** soumise à cotisations de sécurité sociale jusqu'à extinction de la dette. En cas de rupture du contrat de travail, pour une cause non imputable à l'association, les sommes restant dues deviennent immédiatement exigibles.

Nous vous conseillons de ne pas accorder d'avance sur salaire d'un montant trop élevé par rapport à la rémunération mensuelle brute du salarié, compte tenu des modalités liées à son remboursement.

Attention : l'avance est à distinguer de **l'acompte** qui consiste à payer un travail déjà effectué par le salarié, mais dont la rémunération n'est pas exigible (ex : somme versée à un salarié le 15 février correspondant au travail effectué du 1er au 15 février). Le montant de l'acompte ne doit pas excéder la rémunération acquise à cette date. Il pourra être retenu entièrement sur la prochaine paie.

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- Modèles de bulletins de paie (n°11, 12, 13, 75, 76, 77, 85, 109, 113) ;
- n°6 : Frais de transport des salariés entre le domicile et le lieu de travail ;
- n°14 : Taxe sur les salaires ;
- n°49 : Allègement des charges patronales de sécurité sociale ;
- n°58 : Franchise de cotisations Urssaf ;
- n°121 : Le régime de prévoyance dans la branche sport.

Le Flash Infos a été actualisé au 1er janvier 2024.



Chaque fiche technique traite d'un sujet ou d'une thématique spécifique. Le service juridique actualise les fiches régulièrement et crée des nouvelles fiches chaque année. Le Flash Infos comporte l'ensemble des paramètres permettant d'établir les bulletins de paie.