

La grille de salaire d'une association loi 1901

Description

La **grille de salaire d'une association loi 1901** dépend souvent de sa convention collective. [La rémunération des dirigeants de l'association](#) est déterminée selon des règles spécifiques. Pour les salariés d'une [association loi 1901](#), les salaires s'appliquent selon les conditions prévues par :

- Le Code du travail ;
- Le Code de la sécurité sociale ;
- Une convention collective.

Quelles sont les **caractéristiques de la rémunération des salariés d'une association** ? Quels sont les droits et devoirs de chaque partie ?

[Créer mon association en ligne](#)

Grille de salaire d'une association loi 1901

Une association loi 1901 peut embaucher du personnel salarié sans pour autant perdre son caractère non lucratif. La **rémunération des membres salariés** doit respecter les dispositions légales prévues par le Code du travail. Celle des dirigeants, des membres du [bureau de l'association](#) ou du [conseil d'administration de l'association](#), doit suivre des règles spécifiques.

La rémunération des membres salariés d'une association

Les salariés d'une [association ont les mêmes taxes sur les salaires](#) et bénéficient des mêmes conditions de rémunération que les salariés du secteur privé. Les **salaires dans une association loi 1901** doivent respecter les dispositions du Code du travail concernant le SMIC brut et net. Ils peuvent être fixés selon la **grille de salaire minimum de sa convention collective**.

SMIC brut

L'association, en tant qu'employeur, est tenue de **respecter les règles applicables concernant la rémunération de ses salariés**

. Le montant du SMIC mensuel brut est fixé à 1 766,92 € sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

SMIC net

Le SMIC net dépend de l'association et des conditions liées à son secteur d'activité. En moyenne, **le salaire net minimum au sein d'une association loi 1901** s'élève à 1 398,69 € par mois sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine. Cette estimation peut varier en fonction du mode de calcul du SMIC mensuel brut au net.

Les conventions collectives pour une association

La **convention collective d'une association** comprend les règles applicables à un secteur comme prévu dans le Code du travail. De manière générale, elle prévoit les dispositions relatives au contrat de travail, aux congés, à la classification, aux salaires et au licenciement. La convention collective est conclue entre les organisations des employeurs et des organisations syndicales qui représentent les salariés. En principe, l'employeur est tenu de l'appliquer sauf dans certains cas.

Dans le secteur associatif, **l'application d'une convention collective n'est obligatoire que pour certaines associations**, selon leurs activités. Autrement dit, une association n'est soumise à une convention collective que si elle œuvre dans un secteur particulier. Il existe des conventions collectives pour les différentes activités, par exemple :

- La convention collective des acteurs du lien social et familial pour les centres sociaux et socioculturels, les associations d'accueil de jeunes enfants, les associations de développement social local ;
- La convention collective nationale de l'animation ;
- La convention collective des établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux.

Grille de salaires minimum selon la convention collective nationale

Au sein d'une association, les salaires peuvent être déterminés sur la base de sa convention collective. Ils sont fixés en fonction de la catégorie et du statut du membre salarié de la structure associative. Il est important de préciser que la **convention collective d'une [association culturelle](#)** n'est pas la même que celle d'une **[association de gestion agréée](#)**

Le tableau ci-dessous indique à titre indicatif les salaires minimums bruts annuels selon la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité au 1^{er} janvier 2019, sur la base de la durée légale du travail.

Poste dans l'association	Salaire minimum pour le débutant	Salaire minimum pour le référent
Employé	18 381 €	N/A
Secrétaire	18 529 €	19 833€
Assistant filière adhérents-clients	18 529 €	20 441 €
Assistant filière services internes	18 529 €	19 833€
Technicien	18 776€	24 686€
Technicien gestionnaire	18 776 €	25 792 €
Assistant de direction	18 776 €	26 207 €
Conseiller 1	22 463 €	35 525 €
Chargé de dév. (filière adhérents-clients) 1	24 151 €	35 764 €
Contrôleur interne 1	23 913€	36 615 €
Chargé de dév. (filière services internes) 1	22 463 €	34 607€
Conseiller 2	22 451 €	N/A
Chargé de dév. (filière adhérents-clients) 2	24 223 €	40 342 €
Contrôleur interne 2	23 749 €	40 962 €
Chargé de dév. (filière services internes) 2	22 563 €	N/A
Conseil expert	25 751 €	N/A
Chargé de mission	23 393 €	N/A
Responsable de groupe	26 244 €	N/A
Directeur de service	34 541 €	49 469 €

La rémunération des dirigeants d'une association loi 1901

En principe, les **dirigeants d'une association y travaillent comme membres**. Ils peuvent cependant demander une rémunération en contrepartie de leurs fonctions. La rémunération que l'association peut verser aux dirigeants doit suivre certaines règles.

Comment rémunérer les dirigeants d'une association loi 1901 ?

Pour **rémunérer les dirigeants d'une association loi 1901**, la structure peut appliquer l'un de ces deux régimes :

- Rémunérer les dirigeants à la limite des $\frac{3}{4}$ du SMIC annuel brut : permet de verser une rémunération à un nombre illimité de dirigeants.
- Rémunérer les dirigeants au-delà du $\frac{3}{4}$ du SMIC annuel brut sans dépasser 3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale : ne permet de rémunérer qu'un nombre limité de dirigeants en fonction des ressources annuelles d'une association profitant de 4 ans d'existence au moins.

La limite des $\frac{3}{4}$ du SMIC annuel brut

Toutes les associations loi 1901 peuvent appliquer ce régime, quel que soit le montant de leurs ressources propres, pour rémunérer leurs dirigeants. Toutefois, le montant de la rémunération brute versée à chaque dirigeant ne doit pas excéder les $\frac{3}{4}$ du SMIC en vigueur.

Il est important de préciser que les rémunérations concernent :

- La rémunération pendant le mandat social du dirigeant ;
- La rémunération ponctuelle pour une mission ;
- Les avantages en nature et les cadeaux ;
- Le remboursement de frais forfaitaires.

Limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale

La rémunération du dirigeant à la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale ne concerne que les associations cumulant au moins quatre ans d'existence et disposant de ressources suffisantes. Le montant du salaire est déterminé en fonction du poste du dirigeant dans la structure associative. Ce régime permet à l'association de rémunérer 3 dirigeants au maximum selon les ressources propres de la structure associative :

- 1 dirigeant si l'association dispose d'une ressource moyenne de 200 000 € ;
- 2 dirigeants si l'association dispose d'une ressource moyenne de 500 000 € ;
- 3 dirigeants si l'association dispose d'une ressource moyenne de 1 000 000 €.

Un salarié dans une association peut-il toucher des primes ?

Un **salarié dans une association peut toucher des primes**. Certaines structures associatives proposent même des compléments de rémunération et un treizième mois. En principe, un salarié travaillant dans le secteur associatif peut recevoir jusqu'à 699 € de primes et 43 jours de vacances par an. Une **association loi 1901 accorde souvent une prime d'intéressement** d'un montant moyen de 513 € par an. La structure associative peut prévoir d'autres primes pour gratifier ses salariés.

Spécificités de l'emploi associatif

Une **association peut employer des salariés, des bénévoles et des volontaires pour assurer la réalisation de ses activités**. Les missions des différents membres doivent être bien déterminées pour éviter la requalification du bénévolat en salariat.

Quelles sont les spécificités de l'emploi associatif ?

Une association loi 1901 est soumise au code de la sécurité sociale et aux réglementations prévues dans les [articles L 1131-1 et suivants du Code du travail](#) si elle emploie des salariés. La rémunération des dirigeants est cependant soumise à des règles spécifiques pour une association à but non lucratif, ce qui n'est pas le cas pour une [association à but lucratif](#) qui est assimilé à une entreprise commerciale.

A lire : [Activité commerciale et association loi 1901 : compatible ?](#)

Comment fonctionne la relation salariale dans une association ?

La **relation salariale dans une association** est souvent similaire de celle d'une entreprise. Dans une structure associative, elle est notamment caractérisée par l'existence d'un lien de subordination et du versement d'une rémunération. En principe, les salariés d'une association travaillent sous l'autorité du président de l'association ou du conseil d'administration.

À noter : le lien de subordination ne dépend pas de la fonction du salarié dans l'organisme ni de son degré d'indépendance.

Quels droits et devoirs pour le salarié d'une association ?

Travailler en tant que salarié dans une association fait bénéficier de certains droits, mais fait également naître des devoirs vis-à-vis de l'employeur. En principe, les salariés d'une association profitent des mêmes droits que les salariés d'une entreprise comme prévu dans les dispositions du Code du travail et/ou de la convention collective.

Les droits du salarié d'une association

Les **droits du salarié dans une association** sont les mêmes que ceux du salarié dans une entreprise. En effet, une structure associative embauchant du personnel salarié est assimilée à un employeur de droit privé.

Droit du salarié d'une association au contrat de travail

Le salarié d'une association a le droit de demander un contrat de travail (CDD ou CDI) pour un emploi à temps plein ou à temps partiel, et ce, selon les directives prévues par la loi. Pour bénéficier de ces droits, il doit détenir un contrat de travail écrit ou prouver l'existence d'un contrat de travail verbal.

Droits principaux du salarié d'une association

Après la signature de son contrat de travail, le salarié d'une association bénéficie de plusieurs avantages. Ses droits principaux concernent :

- L'obtention d'un salaire correspondant à ses fonctions dans l'association selon la grille de salaire en vigueur et le SMIC ;

- L'obtention de congés payés comme les salariés du secteur privé ;
- L'établissement d'horaires de travail bien établis ;
- L'obtention d'une contrepartie en cas d'heures supplémentaires ;
- L'établissement d'un contrat respectant le Code du travail et la convention collective applicable ;
- La couverture sociale ;
- La sécurité de l'emploi ;
- L'assurance du respect des clauses du contrat.

En plus de ces droits, le salarié d'une association peut en intégrer le conseil d'administration selon les dispositions prévues dans ses statuts. Toutefois, la **participation des salariés au conseil d'administration d'une association** est soumise à une condition. Le salarié ne dispose pas d'une voix prépondérante lors des prises de décision.

À noter : l'association ne peut pas déduire le remboursement des frais sur le salaire de ses membres salariés.

Les devoirs du salarié d'une association

Les **devoirs du salarié d'une association** concernent ses obligations vis-à-vis de l'employeur en contrepartie de ses droits. Comme les salariés d'une entreprise, les salariés d'une structure associative doivent :

- Respecter les éléments du contrat de travail et les clauses mentionnées dans le document ;
- Respecter l'horaire de travail convenu avec l'employeur ;
- Respecter le [règlement intérieur de l'association](#) ;
- Respecter le devoir de réserve ;
- Respecter les consignes de sécurité mises en place dans l'association ;
- Effectuer son travail de bonne foi ;
- Effectuer son travail selon les directives de ses liens de subordination et de ses supérieurs hiérarchiques ;
- Être loyal à son employeur.

Le salarié d'une association se doit aussi d'assurer les obligations relatives à ses fonctions.

Quels droits et obligations pour l'association

employant des salariés ?

Les **droits et obligations d'une association employant des salariés** sont prévus par le Code du travail et/ou une convention collective. À vrai dire, une structure associative comprenant des salariés est soumise aux règles du Code de travail applicables et de la sécurité sociale.

Les droits d'une association employant des salariés

Afin de faciliter les formalités d'embauche d'un salarié, une association peut utiliser le [Chèque Emploi Associatif \(CEA\)](#).

Qu'est-ce que le Chèque Emploi Associatif ?

Le Chèque Emploi Associatif est un **dispositif mis en place par l'Urssaf qui facilite les formalités d'embauche au sein de la structure associative**. Grâce au CEA, l'association n'est plus tenue d'établir un contrat de travail, ni d'effectuer une déclaration d'embauche, ni de verser de cotisations sociales prévues par le Code de la sécurité sociale.

Comment fonctionne le Chèque Emploi Associatif ?

Le **Chèque Emploi Associatif permet à une association d'adresser un seul et même document pour l'embauche d'un salarié**. Ainsi, elle n'est plus dans l'obligation de rédiger un contrat de travail ou une déclaration d'embauche. Afin d'aider l'association, le centre national CEA peut rédiger les bulletins de paie de l'employé et se charger du calcul de ses cotisations sociales, et ce, gratuitement. L'utilisation du Chèque Emploi Associatif est cependant soumise à quelques conditions.

Quelles conditions pour utiliser le Chèque Emploi Associatif ?

L'**utilisation du Chèque Emploi Associatif** ne s'ouvre pas à toutes les associations loi 1901. Pour bénéficier de ce dispositif, la structure associative doit remplir les conditions suivantes :

- Adhérer au dispositif Chèque Emploi Associatif ;
- Obtenir l'accord du salarié pour l'utilisation du CEA ;

- Ne pas employer plus de 9 salariés à temps plein.

Les obligations d'une association employant des salariés

Les **obligations d'une association employant des salariés** concernent principalement le respect des règles mentionnées dans le Code de la sécurité sociale et le Code du travail. De manière générale, la structure associative doit :

- Verser une rémunération en contrepartie du travail réalisé par le salarié au sein de l'association ;
- Respecter la grille de salaire applicable et le SMIC ;
- Établir un contrat selon les dispositions et les conditions prévues dans le Code du travail afin de formaliser l'embauche (sauf dans le cas de l'utilisation du CEA) ;
- Respecter les termes conclus dans le contrat du travail et les clauses ;
- Verser les indemnités en cas de rupture de contrat ou de licenciement ;
- Respecter le temps de travail légal et les congés.

Outre les obligations envers ses salariés, l'association doit effectuer les démarches pour obtenir un numéro de SIRET si elle souhaite embaucher des salariés.