

## Rémunération

La rémunération d'un salarié au sein d'une association sportive relève des mêmes conditions que celles d'un salarié en entreprise. Le code du travail est applicable et l'association employeuse sera normalement rattachée à la **convention collective nationale du sport (CCNS)** : la CCNS prévoit une grille de rémunération minimale obligatoire, selon le groupe de classification auquel le club a rattaché le salarié, en fonction des caractéristiques de son emploi (autonomie, responsabilité, technicité).

L'association employeuse a l'obligation de **remettre au salarié un bulletin de salaire** sur lequel figurent le détail de sa rémunération mensuelle ainsi que certaines mentions obligatoires (identité de l'employeur, identité du salarié et son emploi, rémunération, heures supplémentaires, montant et taux des cotisations et contributions, convention collective applicable, nombre d'heures de travail, assiette, taux et montant de prélèvement à la source, montant qui aurait dû être versé au salarié avant ce prélèvement...).

Sauf opposition du salarié, l'employeur a la possibilité de **communiquer le bulletin de salaire sous forme électronique** (même durée de conservation de 5 ans que pour la version papier).

L'employeur doit lui fournir une **protection sociale** (garantie en matière de frais de santé / mutuelle et prévoyance).

La définition du poste est fondamentale (type de contrat de travail, la durée du travail, la classification professionnelle, l'expérience du salarié). *Cf : les modèles du kit RH*

Le salaire, élément de base de la rémunération, peut être complété par :

- des heures supplémentaires (contrat à temps plein), de dépassement (CDI intermittent) ou complémentaires (contrat à temps partiel) effectuées par le salarié (heures atypiques majorées type heures de nuit)
- la rémunération des jours fériés
- des avantages en nature (voir fiche spécifique)
- une prime d'ancienneté si elle est prévue par la convention collective, le contrat de travail ou par un usage
- des primes diverses (13<sup>ème</sup> mois, naissance, Noël...)
- des cours individuels

La rémunération (salaires, prestations sociales) doit être versée une fois par mois par chèque barré ou virement (au-delà de 1500€) sur un compte dont le salarié est détenteur ou codétenteur (interdiction de mandater un tiers pour la percevoir) depuis la loi n° 2021-1774 du 24 déc. 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes (pour le cas général du salarié mensualisé).

Le salarié mensualisé qui en fait la demande peut obtenir un acompte (paiement anticipé par rapport à la date normale de versement).

Pour simplifier la gestion, les associations peuvent recourir au chèque emploi associatif CEA (cf fiche mode de gestion du salarié) ; dans ce cas l'organisme gestionnaire se charge d'établir le bulletin de paie.

L'entretien annuel d'évaluation/d'appréciation permet de dresser le bilan de l'année N, de préparer l'année N+1 dès le mois de mai pour améliorer la fidélisation et revoir la rémunération en dehors des augmentations légales périodiques.