

L'actualité juridique, sociale, fiscale et comptable

FORUM NATIONAL DES
ASSOCIATIONS
FONDACTIONS

18 octobre 2023
VENEZ NOMBREUX !

Financement Relations entre bailleurs de fonds et porteurs de projets

Page 8



CONJONCTURE

Un retour des bénévoles
dans les associations

Page 3

LIQUIDATION JUDICIAIRE

Responsabilité
du dirigeant bénévole

Page 4

LAURE KERMEN

Délégue générale de
la Fondation Groupe ADP

Page 12

FISCALITÉ

Taxe sur les salaires :
actualités et enjeux

Page 16

Une rentrée sous tension pour le secteur associatif



Jean-Claude Marty
Rédacteur en chef
 jmarty@deloitte.fr

L'actualité (catastrophes climatiques et naturelles, phénomènes migratoires accrus, poursuite du conflit en Ukraine) ainsi que la conjoncture, impactée par l'inflation et la crise économique, créent un effet de ciseau pour de nombreux acteurs du secteur : accroissement des besoins des personnes aidées et des coûts d'une part, tension sur les ressources (moindre capacité des donateurs modestes, multiplication des recours aux bailleurs publics et privés) d'autre part. L'obtention des financements requiert notamment la confiance des bailleurs de fonds dans les porteurs de projets : c'est le thème de notre dossier de rentrée, illustré par l'interview de Laure Kermen, déléguée générale de la fondation d'entreprise du Groupe ADP. Une fondation qui soutient des projets à caractère social et éducatif auprès des plus jeunes dans des zones défavorisées.

Le zoom de ce numéro porte sur la taxe sur les salaires, impôt coûteux pour le secteur associatif et techniquement complexe : la jurisprudence, parfois favorable aux acteurs du secteur, peut aussi être pénalisante. Encore une bonne raison de porter une attention particulière à la fiscalité associative. La rentrée, c'est aussi le Forum National des Associations et Fondations qui se tient le 18 octobre prochain au Palais des Congrès de la Porte Maillot : nous vous invitons (code réduction 8DE) à nous y rejoindre, notamment pour la conférence « Relations avec les bailleurs, publics ou privés : attentes des parties prenantes, bonnes pratiques » en écho au dossier de la présente parution, ainsi que pour la conférence « Transition climatique : quelles obligations de reporting en matière de RSE ? quelles réglementations opérationnelles applicables aux associations et fondations ? ».



Page 3



Page 5



Page 8



Page 12



Page 16

ACTUALITÉS

03

Conjoncture

Un retour des bénévoles dans les associations

05

Droit du travail

- De nouveaux droits pour les salariés
 - Contrat d'accompagnement dans l'emploi

DOSSIER

08

Financement

Relations entre bailleurs de fonds et porteurs de projets

INTERVIEW

12

Laure Kermen

Déléguée générale de la Fondation Groupe ADP

ZOOM

16

Fiscalité

Taxe sur les salaires : actualités et enjeux

04

Liquidation judiciaire

Responsabilité du dirigeant bénévole

Aide financière

Surcoûts énergétiques des résidences sociales

06

Défense des consommateurs

Conditions de l'agrément

SECTEURS / ASSOCIATIONS

07

Insertion, culture, sport

QUESTIONS / RÉPONSES

15

Rupture conventionnelle, dons aux associations, cadeaux aux bénévoles associatifs, période d'essai d'un CDD

TABLEAUX DE BORD

18

Les chiffres utiles

Un Français sur cinq est bénévole

En 2023, 22,8 % des Français font du bénévolat dans au moins une association.

En 2022, la proportion de Français bénévoles dans des associations avait perdu presque quatre points (23,7 % en 2019 contre 20,1 % en 2022) en raison des difficultés de fonctionnement des associations liées à l'épidémie de Covid-19, voire de l'arrêt de leurs activités. En effet, beaucoup de bénévoles avaient été contraints de suspendre leurs activités pendant cette période et certains ne les avaient pas encore reprises. Bonne nouvelle, la dernière enquête de Recherches & Solidarités sur le bénévolat en France montre un retour des bénévoles dans les associations. Ainsi, en 2023, 22,8 % des Français donnent de leur temps dans au moins une association.

Qui est bénévole ?

Depuis de nombreuses années, l'engagement associatif régresse chez les personnes de 65 ans et plus. Et 2023 n'échappe pas à cette tendance. En effet, 25 % de ces personnes sont bénévoles cette année, contre 26 % en 2022 et 35 % en 2016. Cette dégradation s'expliquerait à la fois par leur « position pivot entre plusieurs générations qui demandent leur soutien » et leur volonté de profiter de la vie sans contraintes (loisirs, voyages...). À l'inverse, depuis quelques années, les Français de moins de 35 ans montrent un réel enthousiasme pour le bénévolat. Ainsi, en 2023, un quart d'entre eux est actif au sein d'associations (contre 19 % en 2022).



Comme les années d'avant, Recherches & Solidarités constate une « fracture associative » : les personnes les moins diplômées effectuent peu de bénévolat dans les associations. Ainsi, alors que 29,4 % des Français ayant au moins un diplôme niveau bac + 3 sont bénévoles, seuls 16,6 % des titulaires d'un CAP-BEP et 15,8 % des personnes sans diplôme ou ayant un certificat d'études ou le brevet des collèges le sont.

Comment devient-on bénévole ?

Plus de la moitié (54 %) des bénévoles entretenaient déjà une relation avec une association avant de s'y engager, principalement en tant qu'adhérent (41 %). 11 % en étaient bénéficiaires, 10 % la suivaient sur les réseaux sociaux, 6 % la soutenaient financièrement et 2 % avaient signé une pétition en sa faveur. 28 % des bénévoles ont spontanément proposé leurs services à l'association et 27 % ont été sollicités par un de ses membres. Les autres bénévoles sont arrivés dans l'association notamment en donnant « un coup de main » ou en répondant à une offre de bénévolat via une plateforme. ●

Recherches & Solidarités, « La France bénévole en 2023 », 18^e édition, juin 2023

9,2 % des Français donnent de leur temps chaque semaine, 7,3 % chaque mois et 6,3 % ponctuellement.

COTISATIONS SOCIALES

Titres-restaurant

La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales à condition qu'elle soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et qu'elle ne dépasse pas une certaine limite qui vient d'être revalorisée pour cette année. Ainsi, en 2023, cette contribution patronale est exonérée de cotisations dans la limite de 6,91 € par titre. En début d'année, l'Urssaf avait annoncé que cette limite d'exonération de la contribution patronale était fixée à 6,50 € en 2023. Revenant sur sa position, elle a indiqué que cette valeur de 6,50 € s'appliquait finalement, de façon rétroactive, à l'année 2022. À noter que la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale de 6,91 € est comprise entre 11,52 € et 13,82 €.

Décret n° 2023-422 du 31 mai 2023, JO du 2 juin

FISCALITÉ

Franchise des impôts commerciaux

Les associations dont la gestion est désintéressée échappent aux impôts commerciaux lorsque leurs activités non lucratives restent significativement prépondérantes et que leurs activités lucratives accessoires ne dépassent pas une limite fixée, pour cette année, à 76 679 €.

Cette franchise s'applique :

- aux impositions établies au titre de 2023 pour la contribution économique territoriale ;
- aux recettes lucratives accessoires encaissées au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2022 pour l'impôt sur les sociétés ;
- à celles encaissées à compter du 1^{er} janvier 2023 pour la TVA (le bénéfice de la franchise n'étant alors accordé que si les recettes perçues en 2022 n'excèdent pas, elles aussi, 76 679 €).



LIQUIDATION JUDICIAIRE

Responsabilité du dirigeant associatif bénévole

Lorsque la liquidation judiciaire d'une association fait apparaître une insuffisance d'actif, le dirigeant associatif qui a commis une faute de gestion (et non une simple négligence) ayant contribué à cette insuffisance peut être condamné en justice à supporter, en tout ou partie, les dettes de l'association sur son patrimoine personnel. Sachant qu'en cas de liquidation judiciaire d'une association non assujettie à l'impôt sur les sociétés, l'existence d'une telle faute doit être appréciée au regard de la qualité de bénévole du dirigeant. Sur cette base, le président d'une association en liquidation judiciaire a été condamné à verser 15 000 € pour avoir commis deux fautes de gestion ayant contribué à l'insuffisance d'actif. D'une part, le non-paiement, pendant près d'un an et pour plus de 100 000 €, des cotisations sociales dues sur les rémunérations des salariés, la persistance et le montant des cotisations impayées ne pouvant permettre de qualifier ce fait de simple négligence. Et d'autre part, la poursuite d'une activité déficitaire pendant 3 ans alors que la diminution des sources de financement s'aggravait et que les charges n'étaient pas suffisamment réduites.

Cour d'appel de Versailles, 16 mai 2023, n° 22/06770

RÉGULARITÉ JURIDIQUE

Délibérations irrégulières

Les délibérations adoptées par le conseil d'administration ou l'assemblée générale d'une association peuvent être annulées en justice si elles ont été adoptées de manière irrégulière. Et c'est notamment le cas, estime la Cour de cassation, lorsque tous les membres de ces instances n'ont pas été convoqués. Ainsi, dans une affaire récente, le conseil d'administration d'une association avait, à la suite de la démission de son président, nommé un nouveau président, un trésorier et un secrétaire. Deux ans plus tard, une assemblée générale avait changé le nom de l'association.

Saisie d'une demande d'annulation de ces deux délibérations, la Cour de cassation a constaté, d'une part, qu'il n'était pas justifié de la convocation de tous les membres du conseil d'administration et, d'autre part, qu'il était établi qu'un membre de l'association n'avait pas été convoqué à l'assemblée générale.

Dès lors, pour la Cour de cassation, les délibérations du conseil d'administration et de l'assemblée générale devaient être annulées puisque tous les membres les composant n'avaient pas été convoqués.

Cassation civile 3^e, 11 mai 2023, n° 22-13874



AIDE FINANCIÈRE

Coûts de l'énergie

Dans un contexte de hausse des prix de l'énergie (gaz et électricité), le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au profit des associations gestionnaires de résidences sociales, de foyers de jeunes travailleurs ou de foyers de travailleurs migrants qui regroupent près de 199 000 logements. Le montant de cette aide s'élève à 192 € TTC

par logement. L'aide est versée en une seule fois, en 2023, et elle n'est pas reconductible. Les associations concernées doivent adresser leur demande d'aide via le téléservice dédié qui devrait être disponible d'ici fin septembre sur le site de l'Agence de services et de paiement à l'adresse www.asp-public.fr.

Décret n° 2023-643 du 20 juillet 2023, JO du 21

FISCALITÉ

Facturation électronique

En plein cœur de l'été, le 28 juillet dernier, les pouvoirs publics ont annoncé leur décision de reporter à une date ultérieure l'entrée en vigueur de la facturation électronique, et ce « afin de donner le temps nécessaire à la réussite de cette réforme structurante pour l'économie » et « de garantir

aux 4 millions d'entreprises concernées un passage à la facturation électronique dans les meilleures conditions possibles ». La nouvelle date d'entrée en application du dispositif sera définie dans le cadre de la loi de finances pour 2024. Rappelons que cette réforme devait entrer progressivement en vigueur entre le 1^{er} juillet 2024 et le 1^{er} janvier 2026 selon la taille des structures concernées.

De nouveaux droits pour les salariés

Le gouvernement a renforcé les droits des parents confrontés à la maladie ou au décès d'un enfant.

Deux lois ont été adoptées cet été afin de protéger les parents en congé de présence parentale et les salariées victimes d'une interruption spontanée de grossesse (dite « fausse couche ») ainsi que d'allonger les congés des salariés notamment en cas de décès d'un enfant. Explications.

Une protection contre le licenciement

Les salariés dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ont droit à un congé de présence parentale de 310 jours ouvrés (environ 14 mois). Ce congé peut

être fractionné ou pris dans le cadre d'un temps partiel. Désormais, il est interdit à un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant ce congé ou pendant les périodes travaillées pour un congé fractionné ou à temps partiel.

De même, à présent, un employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée victime d'une interruption spontanée de grossesse entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses. Une interdiction qui s'applique durant les 10 semaines qui suivent l'interruption spontanée de grossesse médicalement constatée.

Par exception, un employeur peut rompre le contrat de travail d'un parent en congé



de présence parentale ou d'une salariée victime d'une fausse couche en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de son enfant ou à l'interruption spontanée de grossesse (motif économique, par exemple).

Les congés pour événements familiaux

Les salariés ont désormais droit à un congé de 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. En outre, la durée du congé accordé aux salariés en cas de décès d'un enfant est, à présent, de 12 jours ouvrables. Une durée portée à 14 jours :

- en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- lorsque l'enfant décédé était lui-même parent (quel que soit son âge).

Précisons que les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés. ●

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023, JO du 8 ; loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023, JO du 20

Au plus tard en 2024, les salariées en arrêt de travail lié à une fausse couche percevront des indemnités journalières sans délai de carence.

DROIT DU TRAVAIL

Contrat aidé

Les associations peuvent conclure certains contrats de travail dits « aidés » afin de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Parmi ces contrats figure le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), un contrat d'insertion réservé aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et portant sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Et, à ce titre, la Cour de cassation vient de préciser que, par exception au régime classique des contrats à durée déterminée, le CAE conclu pour une durée déterminée peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente d'une association.

Cassation sociale, 7 juin 2023, n° 22-10702

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Accident du travail

Les associations doivent désormais, en cas d'accident du travail mortel, communiquer différentes informations à l'inspection du travail et, notamment, leur nom, leurs adresses postale et électronique et leurs coordonnées téléphoniques, les nom, prénoms et date de naissance du salarié décédé et les date, heure, lieu et circonstances de l'accident. Ces informations doivent être transmises, par tout moyen permettant de conférer date certaine, au plus tard dans les 12 heures suivant le décès ou, si l'employeur établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès qu'après l'expiration de ce délai, dans les 12 heures à compter du moment où il en a eu connaissance.

L'association qui ne respecte pas cette obligation risque une amende de 7 500 € maximum.

Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023, JO du 11



LICENCIEMENT

Liberté d'expression des salariés

Un salarié peut librement s'exprimer en dehors de son association. Toutefois, cette liberté d'expression ne couvre pas les paroles injurieuses, diffamatoires ou excessives et peut être limitée par une obligation de discrétion. Ainsi, un salarié, chef comptable d'une association, avait été licencié pour faute grave pour des « faits de dénonciations excédant sa liberté d'expression et en violation de son obligation contractuelle de discrétion ». Son employeur lui reprochait d'avoir transmis à des tiers (directeur de l'agence régionale de santé, inspection du travail, médecine du travail...) des informations détaillées concernant le fonctionnement de l'association (informations sur l'attribution d'indices de rémunération et de primes à des membres de la direction, de l'équipe médicale et du conseil d'administration). Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression ni violé son obligation de discrétion d'une part, car il n'avait divulgué ces informations qu'à un nombre limité de personnes soumises à une obligation de confidentialité et disposant d'un pouvoir de contrôle sur l'association et, d'autre part, que ces propos n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs.

Cassation sociale, 17 mai 2023, n° 21-19832

DÉFENSE DES CONSOMMATEURS

Conditions de l'agrément

Pour être agréées, les associations de défense des consommateurs doivent être indépendantes de toutes formes d'activités professionnelles. À ce titre, dans une affaire récente, le préfet avait retiré cet agrément à une association qui, selon lui, ne respectait plus le critère d'indépendance en raison de relations ambiguës avec un cabinet d'avocats (l'associée fondatrice était la fille du président d'honneur de l'association, le cabinet figurait sur une liste de professionnels recommandés par l'association et était très régulièrement mandaté par celle-ci dans des litiges...). Le Conseil d'État a rappelé que l'agrément exige que l'association justifie d'une indépendance à l'égard des opérateurs économiques susceptibles de porter atteinte aux intérêts des consommateurs qu'elle défend ainsi que de toute autre forme d'activités professionnelles. Pour autant, il a estimé, dans cette affaire, que le préfet ne pouvait pas retirer l'agrément de l'association puisque celle-ci menait exclusivement une action désintéressée de soutien aux maîtres d'ouvrage individuels et que le cabinet incriminé, spécialisé en droit de la construction, n'était pas le seul qu'elle recommandait.

Conseil d'État, 1^{er} juin 2023, n° 456015



PROCÉDURE PÉNALE

Constitution de partie civile

La constitution de partie civile devant les juridictions pénales permet aux associations de réclamer des dommages-intérêts aux personnes condamnées pénalement pour certaines infractions. Ainsi, les associations déclarées depuis au moins 5 ans dont l'objet est de combattre le racisme ou d'assister les victimes

de discrimination fondée sur leur origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse peuvent se constituer partie civile pour les infractions listées dans l'article 2-1 du Code de procédure pénale. Une liste qui est limitative selon les tribunaux : ces associations ne peuvent se constituer partie civile que pour les infractions énumérées dans cet article.

Cassation criminelle, 4 avril 2023, n° 22-82585

SALARIÉ MULTI-EMPLOYEURS
Suivi médical

Le suivi de l'état de santé des salariés qui occupent un emploi auprès de plusieurs employeurs est désormais mutualisé. Sont concernés les salariés qui occupent simultanément au moins deux emplois (en CDD ou en CDI), qui exercent des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle et qui bénéficient, pour

ces emplois, du même type de suivi médical (classique, adapté ou renforcé). Le suivi médical de ces salariés relève à présent du service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de leur employeur principal, c'est-à-dire de celui avec lequel ils entretiennent la relation contractuelle la plus ancienne.

Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, JO du 1^{er} juillet



Insertion

Le financement par les pouvoirs publics de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » diminue au 1^{er} octobre 2023.

Dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », des entreprises à but d'emploi embauchent en contrat à durée indéterminée des chômeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an et domiciliés depuis au moins 6 mois dans l'un des territoires participant à l'expérimentation. En contrepartie, elles reçoivent mensuellement une aide financière appelée « contribution au développement de l'emploi ». Cette contribution est financée par l'État et les départements. Ainsi, depuis le 1^{er} octobre 2023, l'État verse aux entreprises à but d'emploi, pour chaque heure de travail réalisée dans l'entreprise, une aide s'élevant à 95 % du Smic horaire brut, soit à 10,94 € (contre jusqu'alors 102 % de ce montant, soit 11,75 €). Les départements versent, quant à eux, 15 % du montant de la participation de l'État (soit 1,64 € de l'heure). La contribution au développement de l'emploi est versée sans limitation de durée.

Arrêté du 31 juillet 2023, JO du 2 août



Sport et culture

La récente loi relative aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024 renforce les mesures de sécurité autour des événements sportifs, récréatifs et culturels.

Désormais, les agents de sécurité privée et les services d'ordre gérant l'accès à des manifestations sportives, récréatives ou culturelles de plus de 300 spectateurs peuvent, avec l'accord de la personne concernée, utiliser des scanners corporels (dispositifs d'imagerie permettant de visualiser les objets dangereux dissimulés par une personne) à la place de la palpation. En outre, jusqu'à fin mars 2025, le recours, notamment par la police, à la vidéosurveillance « intelligente » est autorisé pour sécuriser des manifestations sportives, récréatives ou culturelles particulièrement exposées à des risques d'actes de terrorisme ou d'atteintes graves à la sécurité des personnes. Ce système utilise l'intelligence artificielle pour traiter les images enregistrées par la vidéoprotection ou des drones et repérer en temps réel des événements susceptibles de menacer la sécurité des personnes (sac abandonné, par exemple).

Loi n° 2023-380 du 19 mai 2023, JO du 20



Culture

Les établissements accueillant des activités bruyantes doivent limiter le niveau sonore et informer le public sur les risques auditifs.

Dans les lieux ouverts au public (concerts, festivals, bars...) qui accueillent des activités impliquant la diffusion de sons amplifiés dont « le niveau sonore est supérieur à la règle d'égalité énergie fondée sur la valeur de 80 décibels pondérés A (dBA) équivalents sur 8 heures » (règle fixant le niveau limite de dBA selon la durée d'exposition), le niveau sonore ne doit pas dépasser, à aucun moment et en aucun endroit accessible au public, 102 dBA sur 15 minutes et 118 décibels pondérés C (dBC) sur 15 minutes. Par ailleurs, les établissements qui diffusent des sons amplifiés à titre habituel (au moins 12 jours calendaires sur 12 mois consécutifs ou plus de 3 jours calendaires sur 30 jours consécutifs) ainsi que les festivals doivent informer le public sur les risques auditifs, mettre gratuitement à sa disposition des protections auditives individuelles et créer des zones ou des périodes de repos auditif au cours desquelles le niveau sonore ne dépasse pas la règle d'égalité énergie.

Décret n° 2017-1244 du 7 août 2017, JO du 9 ; arrêté du 17 avril 2023, JO du 26



Sport

Les associations doivent mettre en œuvre toutes les mesures appropriées pour prévenir les accidents et en limiter les effets, en tenant compte de l'âge, de l'expérience et du degré d'autonomie du participant.

Dans une affaire récente, une enfant en première année d'apprentissage des arts du cirque s'était gravement blessée en chutant d'un tonneau lors d'un exercice d'équilibre. Selon les juges, son jeune âge (9 ans) et son inexpérience (3 mois de pratique) exigeaient des mesures de sécurité adaptées. Et, à ce titre, ils ont estimé que celles mises en place par l'association (tapis au sol et animateur se tenant à distance) étaient insuffisantes, considérant « que sur un tonneau, activité d'équilibre, les chutes peuvent être rapides et imprévisibles ». En effet, même si la participante comprenait et respectait les consignes, un animateur aurait dû maintenir une parade active afin d'éviter toute chute ou, tout au moins, en amoindrir les conséquences en rattrapant l'enfant dès qu'elle aurait été déséquilibrée. Pour les juges, l'association avait donc manqué à son obligation de sécurité et devait indemniser les dommages subis par l'enfant.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 19 janvier 2023, n° 22/03637

Relations entre bailleurs de fonds et porteurs de projets

Le financement des projets associatifs par des financements publics ou privés doit être correctement contractualisé afin d'aboutir à un partenariat sécurisé, équilibré et durable.



Stéphanie Vandalle
Avocat associé | Corporate Tax
svandalle@avocats.deloitte.fr



Jean-Claude Marty
Associé audit
jmarty@deloitte.fr

Dès lors que les projets évoluent et deviennent plus ambitieux, les associations sont confrontées à de nouveaux besoins de financement et tout naturellement s'associent à des bailleurs de fonds publics ou privés.

Or, depuis les années 90, et plus encore les années 2000, la mise en œuvre de ces partenariats entre associations et bailleurs de fonds répond à une logique de contractualisation.

L'une des raisons est très certainement la multiplication des dispositions légales, réglementaires ou doctrinales : la refonte du Code des marchés publics ou encore les instructions fiscales de 1999 (régulièrement mises à jour) relatives au régime fiscal applicable aux organismes sans but lucratif ou au dispositif du mécénat en sont des illustrations.

Ainsi, les relations avec leurs bailleurs, qu'ils soient publics (agences françaises, organisations internationales) ou privés (entreprises, fondations, fonds de dotation redistributeurs), sont aujourd'hui formalisées dans des conventions de plus en plus riches et précises, encadrant la

réalisation des projets et programmes, ainsi que les rapports d'activité et financier qui y sont associés, souvent soumis à un « audit » externe.

Or si cette contractualisation « parfois forcée » peut apparaître comme une contrainte, elle n'en constitue pas moins une opportunité : celle de construire une relation sécurisée, équilibrée et durable.

De la prise de contact aux discussions et négociations sur le projet

Dès le stade de la prise de contact, que ce soit par sollicitation spontanée et directe de l'association portant le projet ou par appel à projets initié par un bailleur, outre les objectifs du projet, ses cibles et son budget, de nombreuses dimensions tenant au calendrier, aux conditions de mise en œuvre, à la gouvernance ou encore aux dispositifs de contrôle de l'exécution et des dépenses sont et doivent être discutées. Avant tout octroi d'aide, la demande fait l'objet d'une instruction sur la base d'un dossier de candidature à un financement, que ce financement soit public ou privé. Ce dossier a pour premier objectif de

permettre une prise de connaissance et une appréciation par le bailleur des caractéristiques de la personne morale candidate avec laquelle il peut être amené à contractualiser.

Ainsi, le dossier de candidature comprendra très souvent :

- les statuts et, notamment, l'objet associatif ainsi que sa déclinaison en missions sociales ;
- la structure de gouvernance et la composition de ses organes (conseil d'administration, bureau, directoire...);
- la composition des organes de direction et la probité des dirigeants ;
- les éléments relatifs au caractère désintéressé de la gestion et au caractère d'intérêt général ;
- l'historique de l'organisme au travers de ses missions, des projets réalisés et des partenaires opérationnels et financiers ;
- les rapports d'activité et financier et la certification de ses comptes annuels ;
- les autres certifications et labellisations ;
- les éléments relatifs à la solidité financière et la capacité à porter le projet ;
- les éventuels rapports d'organes de contrôle tels que la Cour des comptes, l'IGAS, etc.

En sus de ces éléments, l'association opératrice constitue, bien entendu, un dossier de présentation de son projet, parfois en deux étapes : dans un premier temps, un avant-projet sommaire destiné à valider le principe et l'intérêt des partenaires opérationnels et financiers, puis, dans un second temps, un projet détaillé qui comporte notamment :

- une description détaillée des objectifs ;
- l'identification des moyens humains, matériels et financiers mobilisés ;
- l'organisation opérationnelle, la direction et le contrôle de réalisation ;
- les partenariats éventuels avec des organismes tiers, par exemple, avec une association relais implantée localement, ou avec un autre bailleur de fonds ;
- le calendrier de réalisation ;
- le budget financier et les financements mobilisés (bailleurs publics et/ou privés, autofinancement) ;
- les indicateurs utilisés en termes d'objectifs opérationnels et de mesure de performance...

Le bailleur examine l'ensemble de la documentation du projet afin d'apprécier



entre autres :

- sa pertinence, son adéquation au contexte ;
- les objectifs quantitatifs et qualitatifs ;
- l'organisation opérationnelle et de contrôle ;
- la capacité de mise en œuvre et de concrétisation au regard des moyens mobilisés par l'opérateur ;
- le bien-fondé et la pertinence des partenariats opérationnels envisagés ;
- les indicateurs de mesure de performance, etc.

Documentation juridique et contractualisation : que faut-il prévoir ?

La conclusion d'un contrat écrit permet de prévoir explicitement les conditions et modalités de sa mise en œuvre, d'éviter les malentendus et, en cas de difficultés, de prouver devant un juge les engagements des parties. Mais, pour cela, encore faut-il que le contrat soit non seulement adapté à la situation et conforme à la loi et à la réglementation, mais aussi rédigé avec rigueur et la plus grande attention : une ➤

Les bailleurs de fonds effectuent des contrôles afin de s'assurer de la réalisation des projets associatifs.

erreur de ponctuation ou de grammaire ou l'emploi de termes imprécis ou incorrects peuvent, en effet, modifier le sens des droits et des obligations des parties. Si le présent article n'a pas pour objet d'identifier et d'expliquer toutes les dispositions d'un contrat entre une association et un bailleur de fonds, voici néanmoins quelques conseils pour connaître les clauses et dispositions essentielles.

Tout d'abord s'agissant de l'identification des parties, celle-ci doit être sans équivoque et comprendre a minima, pour les associations :

- leur dénomination sociale ;
- l'adresse de leur siège ;
- leur statut juridique (association déclarée régie par les dispositions de la loi de 1901, association culturelle régie par la loi de 1905, association reconnue d'utilité publique par décret en date du [...]) ;
- le numéro de RNA (lequel garantit que l'association est bel et bien dotée de la personnalité juridique) ;
- la qualité du représentant légal en exercice, son identité et ses pouvoirs (le défaut ou l'absence de pouvoir étant susceptible d'entraîner la nullité du contrat).

Viennent ensuite les clauses essentielles, à savoir celles tenant, en particulier :

- à l'objet de la convention (le financement d'un projet précis avec renvoi en annexe à sa description détaillée) ;
- aux conditions et modalités du financement (montant, échéances...);
- aux obligations réciproques des parties (par exemple, pour l'association opératrice, l'obligation d'affecter l'aide au projet ou de transmettre certains documents et comptes-rendus ou d'accepter la réalisation de contrôles par le bailleur de fonds) ;
- à la date d'effet et à la durée de la convention ;
- aux conditions et modalités de sa résiliation, plus spécifiquement en cas

d'inexécution par l'une des parties ;

- à la confidentialité, au traitement et à la protection des données personnelles.

Puis il importe d'insérer, après négociation et discussions, des clauses spécifiques qui nous semblent opportunes telles que :

- un exposé préalable, qui rappellera le contexte et les raisons du partenariat, et, notamment dans le cadre d'une convention avec un bailleur public, explicitera le fait que l'association opératrice est porteuse du projet financé et en est à l'initiative (pour éviter tout risque de requalification de la convention en marché public) ;
- une partie « définitions » pour, si nécessaire, préciser le sens de certains termes ;
- une clause de limitation de responsabilité et de force majeure dont l'objet sera de déterminer les circonstances dans lesquelles l'une des parties peut-être exonérée de sa responsabilité en cas de manquement à ses obligations ou de prévoir un plafond de réparation en cas de dommage causé par l'inexécution ou la mauvaise exécution du contrat ;
- une clause de médiation pour s'obliger en cas de conflit, litige ou désaccord à trouver une solution à l'amiable avant toute procédure judiciaire ;
- une clause de modification pour permettre aux parties d'adapter la convention à de nouvelles circonstances, à de nouveaux besoins, en prenant toutefois garde, pour préserver la sécurité juridique, de déterminer, précisément et clairement, le processus de modification et ses conditions d'application ;
- une clause de renonciation « anticipée » à certains droits et obligations, soit temporairement, soit définitivement afin de faciliter l'exécution du contrat, en cas de survenance d'une difficulté.

La contractualisation : peut-on tout prévoir ?

Non, car il existe des circonstances imprévisibles. Mais, heureusement, la réforme du droit des obligations intervenue en 2016 a introduit dans le Code civil la théorie de l'imprévision. Désormais, les dispositions du Code civil prévoient que les parties à un contrat sont soumises, de manière supplétive, à un devoir de renégociation en cas de changement de circonstances, si ce changement était, lors de la conclusion

du contrat imprévisible, et qu'il rend l'exécution du contrat excessivement onéreuse. Ce n'est que dans un second temps, si la renégociation n'aboutit pas, que les parties pourront choisir de rompre le contrat ou de trouver un accord pour s'en remettre au juge qui soit procédera à l'adaptation du contrat, soit y mettra fin. Cela rappelé, nous n'approfondirons pas les conditions et modalités de mise en œuvre de cette théorie, puisqu'il existe peu de risques que des circonstances imprévisibles rendent l'exécution d'une convention avec un bailleur de fonds excessivement onéreuse.

Plus intéressant est l'article 1194 du Code civil en vertu duquel « les contrats obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que leur donnent l'équité, l'usage ou la loi ». Ainsi, en vertu de ce texte, les contractants sont tenus non seulement aux obligations qu'ils ont voulues, mais aussi à celles que le juge induira, de la nature, de l'esprit et de l'économie du contrat.

À titre d'exemple, les juges ont considéré, en matière de ventes d'immeubles, l'existence d'une obligation « contractuelle » accessoire de sécurité à la charge du vendeur à raison des dommages provoqués par les choses vendues, ce peu important que rien n'ait été prévu au contrat.

Suivi de réalisation du projet et production de rapports

Comme toute entreprise, l'association porteuse du projet met en place des moyens humains et matériels de réalisation du projet dans un cadre de procédures et de dispositifs de contrôle interne reposant sur des principes généraux adaptés à ses spécificités. À cet égard, le dispositif de suivi et contrôle de la réalisation du projet sont essentiels, sur le terrain et au siège, avec un niveau d'exigence de qualité généralement plus élevé que pour ses autres activités puisqu'elle doit compléter ses propres dispositifs afin de prendre en compte les exigences des bailleurs, lesquelles donnent souvent lieu à des vérifications spécifiques par des tiers indépendants.

Si la mise en œuvre opérationnelle du projet, sa direction ainsi que le contrôle de sa bonne exécution relèvent de la responsabilité de l'organisme porteur du



projet, les bailleurs ont leurs exigences propres, contractuellement prévues, en matière :

- de rapports d'activité destinés à rendre compte de l'avancement et des conditions de réalisation du projet au regard de la convention ;
 - de rapports financiers destinés à rendre compte de l'utilisation des fonds au regard du budget de dépenses et de financement.
- Outre ces rapports, certains bailleurs (Agence française de développement, Commission européenne...) disposent parfois de correspondants locaux ou de chargés de mission qui procèdent à un suivi sur le terrain de la mise en œuvre du projet, en coordination avec la direction de l'association.

Contrôles externes

Les bailleurs sont attentifs au contrôle de la réalisation du projet par un ou des tiers indépendants. Ainsi, il est souvent prévu, dans la convention de financement, un « audit » du reporting financier et, parfois, une vérification des indicateurs de performance quantitatifs et qualitatifs. Ces « audits » externes sont mandatés par l'organisme opérateur et font

généralement l'objet d'une ligne budgétaire spécifique ou sont couverts par un forfait de frais généraux. L'audit financier est parfois confié au commissaire aux comptes de l'association.

Le terme « audit », générique, recouvre, pour la partie financière, des missions régies au plan international par des normes distinctes selon que l'auditeur émet :

- un rapport de certification sur des comptes (ce qui suppose un référentiel comptable associé à ces comptes) correspondant à un niveau élevé d'assurance ;
- un rapport d'examen limité sur des comptes (ce qui suppose aussi un référentiel comptable associé à ces comptes), dont le niveau d'assurance est moins élevé ;
- une attestation portant sur les dépenses, leur concordance ou cohérence avec la comptabilité, leur conformité avec différentes sources juridiques et leur présentation sincère ;
- un rapport de procédures convenues, généralement détaillées par le tiers financeur dans des termes de référence annexés à la convention : ces vérifications portent sur la réalité des dépenses,

leur exactitude, leur concordance ou cohérence avec la comptabilité, ainsi que sur des aspects plus qualitatifs tels que le respect de certains principes de contrôle interne : autorisation des dépenses par une personne habilitée, règles de mise en concurrence, séparation des fonctions... Le plus souvent, les besoins et exigences des bailleurs portent sur une attestation ou un rapport de procédures convenues. Toutefois, il existe parfois une confusion entre ces deux types de rapports et l'opinion d'audit portant sur la régularité, la sincérité et l'image fidèle procurée par des comptes préparés selon un référentiel identifié, reconnu ou spécifique au contexte.

Le bailleur peut aussi réaliser son propre contrôle, soit par sa propre équipe d'audit, soit en mandatant un cabinet d'audit, sur la base d'un cahier des charges très précis et complet.

Sur la base des observations ou constats relevés par l'auditeur dans son attestation ou rapport de procédures convenues, le bailleur peut remettre en question tout ou partie du financement accordé.

De telles situations donnent parfois lieu à des désaccords, discussions et négociations, voire à des contentieux. Les audits comportent certes des risques de remise en question de tout ou partie des financements en cas de non-respect des engagements contractuels. Mais ils constituent aussi une opportunité pour les organismes opérateurs d'améliorer leur dispositif de contrôle interne, leur contrôle de gestion ainsi que leur système d'information, soit par l'anticipation et la préparation des audits à venir, soit par la prise en compte des recommandations produites dans le cadre des audits. Enfin, des organismes de contrôle institutionnels peuvent être saisis, voire se saisir, d'une mission de contrôle de l'organisme porteur du projet, soit dans son intégralité, soit spécifiquement pour le projet lui-même. Il en est ainsi de la Cour des comptes en France ou de la Cour des comptes européenne.

En tout état de cause, les rapports d'activité et financier, ainsi que les audits externes, doivent être anticipés afin que l'organisme soit en situation de les produire aisément et dans des conditions de qualité qui limitent les risques de remise en question ou de contestation. ●

Laure Kermen

Déléguée générale de la Fondation Groupe ADP

Créée en 2015, la Fondation du Groupe Aéroport de Paris finance des programmes de prévention de l'illettrisme et du décrochage scolaire. Laure Kermen, sa déléguée générale, revient sur les rapports que la Fondation entretient avec les associations qu'elle soutient.



“ Plus on agit tôt, plus on limite les risques de décrochage scolaire.”

Comment est née la Fondation Groupe ADP ?

La Fondation du Groupe Aéroport de Paris (ADP) est née de la volonté d'Augustin de Romanet, le Président du groupe, de structurer l'engagement sociétal de notre entreprise peu de temps après son nouveau mandat en 2014. C'est à cette époque que j'ai été recrutée avec pour objectif d'établir une stratégie de mise en œuvre et de montée en charge de cet engagement. Une des premières étapes a été de créer une fondation d'entreprise.

Quelles sont ses missions ?

Comme nos installations aéroportuaires, notre Fondation devait jouer un rôle sur le territoire, se mettre au service de sa population. Sachant que nos trois plates-formes de la région parisienne, Charles de Gaulle, Le Bourget et Orly, se trouvent dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, la question de l'éducation et de son soutien nous est apparue évidente. En effet, les statistiques mettaient en lumière un niveau scolaire plus faible et un taux de décrochage important. Nous avons donc décidé de nous focaliser sur la prévention de l'illettrisme et du décrochage scolaire avec pour stratégie d'intervenir le plus tôt possible afin de renforcer l'efficacité des actions que nous soutenons. Certains de nos programmes accompagnent les parents pour les aider à développer le langage de leurs enfants avant même leur scolarisation. D'autres proposent des soutiens de l'école primaire jusqu'à la fin du collège pour donner aux enfants toutes les chances de choisir leur orientation dans les cycles supérieurs de formation. Des formations qui leur ouvrent de réelles perspectives d'avenir, à proximité de chez eux et s'ils le souhaitent, dans l'écosystème aéroportuaire qui offre plus de 2 000 types d'emplois. Nous intervenons également dans d'autres pays où nous administrons des plates-formes aéroportuaires, mais là nous faisons en sorte, lorsque cela est possible, de créer une fondation locale, plus à même de cerner les problématiques de terrain et leurs solutions.

De quels moyens humains et financiers disposez-vous ?

Nous avons commencé avec une dotation quinquennale de 5 millions d'euros. Une dotation qui a été augmentée de 50 %,



passant donc à 7,5 millions d'euros, lors du renouvellement de la Fondation en 2020. À l'occasion du prochain renouvellement, en 2025, j'espère que le Conseil d'administration de la Fondation validera une nouvelle hausse du budget qui nous permettrait de disposer de 1,5 à 2 millions d'euros par an pour agir sur le territoire. Côté humain, la Fondation dispose non seulement d'une équipe de trois personnes à temps plein, mais aussi des moyens du groupe ADP en termes de communication, de support juridique et fiscal et d'aides diverses et variées. Ce qui fait que notre Fondation est très bien dotée.

Comment sélectionnez-vous les associations que vous soutenez ?

C'est assez simple. Chaque année, nous lançons un appel à projets auquel, du 1^{er} janvier au 31 mars, les associations ont la possibilité de répondre. Nous examinons la totalité des dossiers pour réaliser une présélection en appliquant les critères de notre Fondation. C'est un travail collégial et lorsque nous avons un doute ou une interrogation, nous n'hésitons pas à appeler les responsables de l'association candidate ou à leur rendre visite. Cette démarche de terrain nous a souvent permis d'identifier des projets très mal décrits et présentés qui, en réalité, étaient très pertinents. Dans ce cas, on invite l'association à retravailler sa présentation. D'autres fois, au contraire, la réalité est moins séduisante que le dossier de présentation. Les dossiers retenus à l'issue de cette phase sont présentés devant le Comité de sélection lorsque la demande de

soutien est inférieure à 50 000 € ou devant le Conseil d'administration de la Fondation, présidé par Augustin de Romanet, au-delà de ce montant. Les responsables des associations sont alors invités à venir expliquer leur projet devant le Comité ou le Conseil d'administration. Dans les deux cas, c'est un vote qui entérine la sélection ou le rejet du dossier. Cette sélection finale s'opère en juin/juillet, de manière à ce que les fonds leur soient versés avant le démarrage de leur projet, qui, le plus souvent, intervient en septembre avec la rentrée scolaire.

Comment sont composés ces organes de sélection ?

Dès le départ, nous avons souhaité ouvrir ces organes de sélection pour éviter l'entre-soi et toute suspicion de conflit d'intérêts. Le Conseil d'administration comprend ainsi quatre personnalités qualifiées extérieures au Groupe ADP sur 12, soit un tiers de ses membres. Le Comité de sélection est encore plus ouvert puisque, sur ses 11 membres, neuf sont des experts externes de l'éducation, de l'apprentissage, etc. ➔



Date de création 2015

Président Augustin de Romanet

Missions Prévention de l'illettrisme et du décrochage scolaire

Projets soutenus 54 en 2022 dont 42 en Île-de-France et 12 à l'international (Madagascar, Guinée, Tunisie, Ukraine, Bénin)

Associations soutenues 54 en 2022

Budget des missions Environ 1,5 M€ en 2022 (73 % dépensés en Île-de-France et 27 % à l'international)

Site internet www.parisaeroport.fr/groupe/rse/fondation

Contact fondationadp@adp.fr



01

Passez-vous des conventions avec les associations sélectionnées ?

Absolument. Ces conventions présentent l'association, décrivent le projet soutenu, ses modalités de mise en œuvre, son calendrier ou encore les conditions financières. La convention peut être annuelle ou pluriannuelle. Évidemment, les associations doivent nous remettre un rapport d'activité pour nous informer de l'état d'avancement du projet que l'on soutient. Mais, dans la pratique, nous ne nous contentons pas de ce type d'échanges formels. Notre Fondation entretient des rapports réguliers et soutenus avec toutes les associations partenaires. On échange très souvent avec eux par téléphone et on se déplace régulièrement sur le terrain. Ils n'hésitent pas à nous appeler pour nous informer d'une difficulté, sachant que nous sommes toujours prêts à les aider à la résoudre. Nous disposons, pour cela, de compétences internes très variées et d'autres types de ressources. Nous pouvons donc, rapidement, mettre en

œuvre un mécénat de compétences ou en nature, pour, par exemple, couvrir le prêt d'un local. Un mécénat qui fera l'objet d'un avenant à leur convention. Ce lien resserré nous permet également d'identifier certaines difficultés que l'association ne pourra pas dépasser, avec ou sans notre aide. Il est arrivé, dans cette hypothèse, que nous mettions fin à un partenariat. Notre objectif est que le projet se déroule dans de bonnes conditions et qu'il donne des résultats. C'est-à-dire qu'il vienne aider les bénéficiaires.

Quels sont les projets de la Fondation ?

Nos 8 années d'existence nous ont confortés dans l'idée d'accentuer notre soutien sur la petite enfance. Car plus tôt on agit, meilleures seront les chances de réussite scolaire et de vie des enfants. Notre prochain plan quinquennal sera sans doute très orienté au service de ce projet. Ensuite, pour compléter notre action, nous avons créé un fonds de dotation avec un certain nombre d'entreprises de la communauté aéroportuaire. L'idée est de sensibiliser d'autres entreprises partenaires, qui n'ont pas forcément le désir ni les moyens de créer une fondation, sur la situation des jeunes de nos territoires et leurs problématiques scolaires afin de les inciter à rejoindre ce fonds de dotation. Celui-ci viendra financer des formations et des actions d'insertion au bénéfice des 16-25 ans en situation de décrochage. Un programme qui complète celui de la fondation plus orienté sur les 0-16 ans. ●



02

01 Aider les adolescents à lire, écrire et s'exprimer est au programme de l'association Lecture Jeunesse.

02 L'association Coup de Pouce lutte contre le décrochage scolaire précoce.

L'AVIS D'EXPERT

Jean-Claude Marty

L'engagement du bailleur auprès d'une association porteuse d'un projet constitue souvent un facteur déclenchant de sa mise en œuvre. L'objet de l'association, ses missions, la nature de ses projets sont bien sûr essentiels dans le processus décisionnel du bailleur. Mais au-delà, le succès du projet et la satisfaction des parties prenantes nécessitent la réunion de quelques éléments clés, en termes de gouvernance, de communication, de formalisme juridique, de contrôle et de rapports de réalisation. Un appel à projets défini, un échange constructif en amont de la contractualisation, un processus décisionnel collégial impliquant des personnalités qualifiées et indépendantes, un partenariat contractualisé, un dispositif de comptes rendus périodiques par le porteur de projet, un accompagnement du financeur sur le terrain aux côtés de l'association soutenue : voici les principales conditions d'un partenariat réussi.

Rupture conventionnelle

Nous allons prochainement conclure une rupture conventionnelle homologuée avec l'un de nos salariés. Quand devons-nous lui remettre un exemplaire de la convention de rupture ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié nécessite de remplir une convention de rupture en deux exemplaires datés et signés par l'employeur et le salarié, puis d'en demander l'homologation à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Et attention, sous peine de nullité de la rupture conventionnelle, l'employeur doit remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture dès sa signature, sans attendre la demande d'homologation.

Précision : jusqu'alors, l'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié ne pouvant pas prétendre à une pension de retraite était soumise au forfait social (taux de 20 %) sur sa fraction exonérée de cotisations sociales. Ce qui n'était pas le cas de l'indemnité versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite. Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'indemnité de rupture conventionnelle, qu'elle soit versée à un salarié pouvant ou non prétendre à une pension de retraite, est soumise à une contribution patronale de 30 % sur sa partie exonérée de cotisations sociales.



Dons de l'État aux associations

Nous avons entendu dire que l'État donnait des biens d'occasion aux associations. Comment peut-on bénéficier de ces dons ?

Les administrations de l'État, mais aussi les collectivités territoriales, peuvent effectivement donner les biens dont elles ne se servent plus (matériel informatique, fournitures de bureau, mobilier...) à certains organismes (associations reconnues d'utilité publique, associations assurant des missions d'enseignement et de recherche scientifique, associations culturelles, associations reconnues d'intérêt général dont l'objet est d'équiper, de former et d'accompagner des personnes en situation de précarité...). Les annonces de dons sont consultables sur le site dons.encheres-domaine.gouv.fr.

Cadeaux aux bénévoles associatifs

Afin de remercier nos bénévoles, qui se sont très fortement impliqués dans notre association depuis le début de l'année, nous souhaitons leur offrir un cadeau. Mais en avons-nous le droit ?

Votre question est très pertinente ! D'une part, car les bénévoles exercent leurs missions gratuitement et d'autre part, car une association ne peut procéder à aucune distribution directe ou indirecte de bénéfices, sous quelque forme que ce soit, à ses adhérents.

Toutefois, vous pouvez quand même leur offrir un cadeau car l'administration fiscale tolère qu'une association fasse des cadeaux de faible valeur à ses bénévoles à condition que leur prix soit inférieur au montant de la cotisation versée par le bénévole et que leur valeur totale ne dépasse pas 73 € TTC par année civile et par personne.



Durée de la période d'essai d'un CDD

Pouvons-nous prévoir une période d'essai dans un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ? Si oui, quelle peut être sa durée ?

Un CDD peut débuter par une période d'essai. Cependant, pour être valable, celle-ci doit être expressément inscrite dans le contrat de travail du salarié.

De plus, elle doit respecter les durées maximales prévues par le Code du travail. Ainsi, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale du CDD est de 6 mois au plus et dans la limite d'un mois dans les autres cas.

Pour un CDD de 4 mois, la durée maximale de la période d'essai est donc de 2 semaines.

Attention : un usage ou votre convention collective peuvent prévoir des durées de période d'essai plus courtes.

Taxe sur les salaires : actualités et enjeux

Zoom sur les modalités d'application de la taxe sur les salaires dont sont redevables les associations qui ne collectent pas ou qui collectent peu de TVA.



Frédéric Richard
Avocat | Corporate Tax
frrichard@avocats.deloitte.fr

L'article 231 du Code général des impôts (CGI) dispose que la taxe sur les salaires frappe « les employeurs qui ne sont pas assujettis à la TVA ou ne l'ont pas été sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement des rémunérations ». En conséquence, un grand nombre d'organismes sans but lucratif (OSBL), qui ne collectent pas ou peu de TVA, sont redevables de cette taxe, dont le coût ne doit pas être négligé :
- dès lors que son assiette est alignée sur celle de la CSG (rémunérations brutes

versées aux salariés au sens de l'article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale) et que le taux d'imposition est a minima de 4,25 % (un taux qui est porté à 8,50 % pour la fraction des rémunérations individuelles annuelles comprise entre 8 573 € et 17 114 € et à 13,60 % au-delà de 17 114 €), - et ce même si les OSBL bénéficient de l'abattement prévu à l'article 1679 A du CGI (abattement sur le montant annuel de la taxe), fixé à 22 535 € pour la taxe due au titre des salaires versés en 2023.

Des critères d'assujettissement alternatifs ou cumulatifs ?

Jusque récemment et depuis l'arrêt du Conseil d'État du 21 mai 1986 (Sté des brasseries et casinos Les Flots Bleus, n° 49766), les conditions d'exonération de la taxe sur les salaires étaient appréciées de manière alternative.

Ainsi, n'étaient pas redevables de la taxe, au titre d'une année civile, les employeurs :
- qui, au cours de ladite année, avaient été assujettis à la TVA « même sur une partie seulement de leurs opérations », peu important leur situation au titre de l'année N-1 ;

- ou qui, au cours de l'année précédente, avaient été assujettis à la TVA sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires, peu important leur situation au regard de la TVA l'année d'imposition.

La plus haute juridiction administrative, dans son récent arrêt Sté Legris Industries (Conseil d'État, 31 mars 2023, n° 460838), ne partage pas cette analyse.

Dans cette affaire, l'employeur se trouvait être une société holding qui participait activement à la gestion de ses filiales. Son chiffre d'affaires était ainsi constitué par la rémunération des prestations réalisées au



profit de ses filiales et des dividendes. Ses recettes et autres produits étaient donc partiellement soumis à la TVA et l'étaient, en l'occurrence, dans une proportion inférieure à 90 % de son chiffre d'affaires au titre de l'année N-1.

Exceptionnellement, son chiffre d'affaires avait, en revanche, été intégralement soumis à la TVA au titre de l'année de paiement des rémunérations, à raison de l'absence de perception de dividendes, et la société avait considéré être de ce fait exonérée de taxe sur les salaires. Mais telle n'a pas été la position du Conseil d'État, pour lequel le bénéfice de l'exonération de taxe sur les salaires est réservé aux employeurs qui ont été assujettis à la TVA sur plus de 90 % de leur chiffre d'affaires au titre de l'année N-1 et qui disposent d'un chiffre d'affaires taxable au titre de l'année N.

Situation des organismes assujettis ou redevables partiels de la TVA : de nouveaux enjeux !

Quelques rappels

Les organismes assujettis ou redevables partiels de la TVA sont soumis à la taxe sur les salaires uniquement sur une fraction des rémunérations qu'ils versent. Plus précisément, l'assiette de la taxe sur les salaires est obtenue en multipliant le montant total des rémunérations versées par le rapport existant, l'année civile précédant celle du paiement des rémunérations, entre :

- le chiffre d'affaires qui n'a pas été passible de la TVA, c'est-à-dire l'ensemble des recettes qui n'ont pas été soumises à la TVA hormis, notamment, les recettes issues d'opérations situées dans le champ, exonérées et accessoires ;
- et le chiffre d'affaires total au titre de cette même année, c'est-à-dire l'ensemble des recettes réalisées par l'organisme l'année précédente hormis, notamment, les recettes issues d'opérations situées dans le champ, exonérées et accessoires.

Ce rapport est dénommé « rapport d'assujettissement à la taxe sur les salaires ». Si ce rapport s'applique, en principe, à l'ensemble des rémunérations, par exception, en cas de création de secteurs distincts en matière de TVA, il y aura obligatoirement sectorisation en matière de taxe sur les salaires. Ainsi, en pratique, en cas de sectorisation

en matière de TVA :

- pour les salariés qui ne sont pas affectés de manière permanente et exclusive à un secteur taxable au sens de la TVA, leurs rémunérations sont soumises à la taxe sur les salaires, l'assiette de la taxe étant déterminée en fonction du rapport général d'assujettissement préalablement déterminé ;
- pour les salariés affectés exclusivement aux activités exonérées de TVA, leurs rémunérations doivent être intégralement soumises à la taxe sur les salaires ;
- pour les personnels exclusivement affectés à un secteur taxable, aucune taxe sur les salaires n'est en principe due.

L'affectation des salariés en cas de sectorisation : une précision bienvenue pour les associations gestionnaires d'ESAT

Pour l'administration fiscale, les personnels techniques d'encadrement d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), et plus particulièrement les moniteurs d'atelier, interviennent nécessairement pour ses deux secteurs d'activités, à savoir le secteur social/ médico-social et le secteur production/ commercialisation. Leurs rémunérations sont donc soumises à la taxe sur les salaires en fonction du rapport d'assujettissement. Pour la Cour administrative d'appel de Lyon (19 mai 2022, n° 20LY01771), en revanche, ces personnels peuvent être considérés comme exclusivement affectés au secteur production/commercialisation, et leurs rémunérations exclues de l'assiette de la taxe sur les salaires, nonobstant le fait que leurs rémunérations soient « financées » par la dotation globale de fonctionnement versée par l'agence régionale de santé, si « l'association justifie, par la production notamment de fiches de poste [...], que les actions de soutien effectuées notamment par les moniteurs d'atelier ont un caractère exclusivement professionnel, et ne relèvent pas d'actions de soutien social ou médico-social, dévolues aux personnels du seul secteur social de l'association ».

Contributions volontaires en nature et calcul du prorata d'assujettissement : une mauvaise surprise !

L'article 211-1 du règlement ANC n° 2018-06, applicable aux associations, définit les contributions volontaires en

nature comme des actes par lesquels une personne physique ou morale apporte à une entité un travail, des biens ou des services à titre gratuit.

Ainsi, elles correspondent, en pratique, au bénévolat, aux mises à disposition de personnes ainsi que de biens meubles ou immeubles par des entités tierces, auxquels il convient d'assimiler les dons en nature redistribués ou consommés en l'état par l'association.

Leur comptabilisation en compte de classe 8 est obligatoire dès lors que deux conditions cumulatives sont réunies : la nature et l'importance des contributions volontaires en nature sont des éléments essentiels à la compréhension de l'activité et l'entité est en mesure de les recenser et de les valoriser.

Par un jugement du 9 mai 2023 (n° 2202281), le Tribunal administratif de Strasbourg est venu préciser que ces contributions doivent être intégrées au numérateur et au dénominateur du rapport d'assujettissement à la taxe sur les salaires, avec pour effet mécanique un alourdissement du montant de la taxe, pour celles des associations bénéficiaires d'importantes contributions.

En l'espèce, une association avait reçu des dons en nature constitués par la mise à disposition gratuite de locaux, d'équipements, de consommables et de personnel, valorisés pour des montants significatifs avec un impact matériel sur le rapport d'assujettissement.

L'administration fiscale, suivie par la juridiction administrative, a estimé que ces contributions constituaient des opérations réalisées avec des tiers, ayant procuré à l'association des ressources consommées dans le cadre de son activité normale et courante. Par conséquent, elles doivent, dès lors qu'elles n'ont pas été assujetties à la TVA, être prises en compte dans le calcul du rapport d'assujettissement à la taxe sur les salaires.

Nous ignorons pour l'heure si l'association a entendu poursuivre le contentieux devant la cour administrative d'appel. ●

Restons vigilants en raison de la complexité et des nombreuses situations spécifiques !

Mis à jour le 15 septembre 2023

Indice du coût de la construction

Année	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
2016	1 615	1 622	1 643	1 645
2017	1 650	1 664	1 670	1 667
2018	1 671	1 699	1 733	1 703
2019	1 728	1 746	1 746	1 769
2020	1 770	1 753	1 765	1 795
2021	1 822	1 821	1 886	1 886
2022	1 948	1 966	2 037	2 052
2023	2 077			

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
2021	130,69 + 0,09 % *	131,12 + 0,42 % *	131,67 + 0,83 %	132,62 + 1,61 %
2022	133,93 + 2,48 %	135,84 + 3,60 %	136,27 + 3,49 %	137,26 + 3,50 %
2023	138,61 + 3,49 %	140,59 + 3,50 %		

*Variation annuelle

Barème fiscal des frais kilométriques (automobiles) pour 2022

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	d x 0,502 €	1 007 € + (d x 0,3)	d x 0,35 €
4 CV	d x 0,575 €	1 262 € + (d x 0,323)	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,603 €	1 320 € + (d x 0,339)	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,631 €	1 382 € + (d x 0,355)	d x 0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

d = distance parcourue à titre professionnel - Le montant des frais de déplacement calculés à l'aide du barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

Frais kilométriques motos et scooters (plus de 50 cm³) pour 2022

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,375 €	845 € + (d x 0,094)	d x 0,234 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,444 €	1 099 € + (d x 0,078)	d x 0,261 €
+ de 5 CV	d x 0,575 €	1 502 € + (d x 0,075)	d x 0,325 €

d = distance parcourue à titre professionnel - Le montant des frais de déplacement calculés à l'aide du barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

Frais kilométriques cyclomoteurs (moins de 50 cm³) pour 2022

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
- de 50 cm ³	d x 0,315 €	458 € + (d x 0,079)	d x 0,198 €

d = distance parcourue à titre professionnel - Le montant des frais de déplacement calculés à l'aide du barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

Progression de l'indice du coût de la construction

Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
4 ^e trim. 2020	+ 7,68 %	+ 1,47 %
1 ^{er} trim. 2021	+ 9,03 %	+ 2,94 %
2 ^e trim. 2021	+ 7,18 %	+ 3,88 %
3 ^e trim. 2021	+ 8,83 %	+ 6,86 %
4 ^e trim. 2021	+ 10,75 %	+ 5,07 %
1 ^{er} trim. 2022	+ 12,73 %	+ 6,92 %
2 ^e trim. 2022	+ 12,60 %	+ 7,96 %
3 ^e trim. 2022	+ 15,08 %	+ 8,01 %
4 ^e trim. 2022	+ 16 %	+ 8,80 %
1 ^{er} trim. 2023	+ 17,34 %	+ 6,62 %

Indice et taux d'intérêt

	Juin 2023	Juillet 2023	Août 2023
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 %
Indice prix à la consommation ⁽²⁾	117,65	117,71	118,89
Variation mensuelle	+ 0,2 %	+ 0,1 %	+ 1 %
Variation 12 derniers mois	+ 4,5 %	+ 4,3 %	+ 4,9 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant.

(2) En base 100 année 2015.

Taux de l'intérêt légal : 2^e semestre 2023 : 6,82 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 4,22 % pour tous les autres cas.

Taxe sur les salaires 2023

Taux ⁽¹⁾	Tranche de salaire brut/salarié	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ à 714 €	≤ à 8 572 €	
8,50 %	> à 714 € ≤ à 1 426 €	> à 8 572 € ≤ à 17 113 €	
13,60 %	> à 1 426 €	> à 17 113 €	

Abattement des associations : 22 535 €

(1) Guadeloupe, Martinique et La Réunion : 2,95 %, Guyane et Mayotte : 2,55 %, toutes tranches confondues.

Frais kilométriques bénévoles

Le barème spécifique pour les abandons de frais des bénévoles n'existe plus, le barème classique des frais des salariés s'appliquant.

Smic et minimum garanti

SMIC 2022-2023	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.
SMIC horaire	11,07 €	11,07 €	11,07 €	11,27 €	11,27 €	11,27 €	11,27 €	11,52 €	11,52 €	11,52 €	11,52 €	11,52 €
Minimum garanti	3,94 €	3,94 €	3,94 €	4,01 €	4,01 €	4,01 €	4,01 €	4,10 €	4,10 €	4,10 €	4,10 €	4,10 €

Feuille de paie | Cotisations sur salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2023

Charges sur salaire brut	Base ①	Cotisations à la charge du salarié de l'employeur ②	
CSG non déductible et CRDS	③	2,90 %	-
CSG déductible	③	6,80 %	-
Sécurité sociale			
- Assurance maladie	totalité	- ④	13 % ⑤
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % ⑥
- Accidents du travail	totalité	-	taux variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 %
Cotisation logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A et B	-	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A et B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A et B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique ⑦	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Prévoyance cadres (taux minimum)	tranche A	-	1,50 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance ⑧	totalité de la contribution	-	8 %
Versement mobilité ⑨	totalité	-	variable

① Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds.
 ② Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. ③ Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale), majoré de certains éléments de rémunération. ④ Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,30 %.
 ⑤ Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 2,5 Smic. L'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,3 % ou de 13,3 %. ⑥ Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic. ⑦ La contribution d'équilibre technique est payée uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. ⑧ Uniquement dans les associations d'au moins 11 salariés. ⑨ Associations d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Smic mensuel en fonction de l'horaire hebdomadaire (1)

Horaire hebdomadaire	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel brut 2023 (2)
35 h	151,67 h	1 747,20 €
36 h	156 h	1 809,60 €
37 h	160,33 h	1 872 €
38 h	164,67 h	1 934,40 €
39 h	169 h	1 996,80 €
40 h	173,33 h	2 059,20 €
41 h	177,67 h	2 121,60 €
42 h	182 h	2 184 €
43 h	186,33 h	2 246,40 €
44 h	190,67 h	2 321,28 €

(1) Durée légale hebdomadaire de 35 heures (majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà) (2) Calculé par nos soins.

Plafond de la Sécurité sociale

Brut	2023
Trimestre	10 998 €
Mois	3 666 €
Quinzaine	1 833 €
Semaine	846 €
Journée	202 €
Horaire (1)	27 €

Plafond annuel 2023 : 43 992 €
 Plafond annuel 2022 : 41 136 €
 Plafond annuel 2021 : 41 136 €
 Plafond annuel 2020 : 41 136 €
 Plafond annuel 2019 : 40 524 €
 (1) Pour une durée inférieure à 5 heures

Remboursement forfaitaire des frais professionnels

Frais de nourriture	2023
Restauration sur le lieu de travail	7,10 €
Repas en cas de déplacement professionnel (restaurant)	20,20 €
Repas ou restauration hors entreprise	9,90 €
Logement et petit déjeuner	Par jour
Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	72,50 €
- Au-delà de 3 mois	61,60 €
- Au-delà de 24 mois	50,80 €
Autres départements*	53,80 €
- Au-delà de 3 mois	45,70 €
- Au-delà de 24 mois	37,70 €

* En métropole.

Deloitte.

Achévé de rédiger le 15 septembre 2023

Pour toute question/suggestion merci de contacter Jean-Claude Marty
à l'adresse suivante : jmarty@deloitte.fr

Directeur de la publication Jean-Claude Marty
Rédacteur en chef Jean-Claude Marty

La Revue Associations est éditée par Deloitte & Associés, S.A.S. au capital de
1 723 040 €, 572 028 041 RCS Nanterre. 6, place de la Pyramide – 92908 Paris-
La Défense, téléphone : 01 40 88 28 00, télécopie : 01 40 88 28 28

Président de la Direction générale : Gianmarco Monsellato

Maquette : Les Echos Publishing

Impression : SIPAP OUDIN (86)

Parution et dépôt légal : septembre 2023

Photo couverture : A Mokhtari

À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte

6, place de la Pyramide – 92908 Paris-La Défense
© 2023 Deloitte & Associés . Une entité du réseau Deloitte
Tous droits réservés – Les Echos Publishing

