

In Extenso

L'actualité fiscale, sociale et juridique du Groupe In Extenso

OCTOBRE 2021

Aides Covid :
vers la fin du
« quoi qu'il
en coûte »

L'annulation
des délibérations
d'une assemblée
générale

Augmentation
du Smic
au 1^{er} octobre

Comment réussir
ses recrutements ?

ÉCHÉANCIER

Octobre 2021

15 octobre

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de septembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3^e trimestre 2021.
- › Associations de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et associations d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de septembre 2021 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2021.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2021 : télé-règlement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale (relevé n° 2572).
- › Associations propriétaires de biens immobiliers : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne).

31 octobre

- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2021 : télé-transmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 novembre).

Au menu de votre revue d'octobre...

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif.

Les mesures instaurées depuis plus d'un an et demi par le gouvernement afin de freiner la propagation de l'épidémie de Covid-19 ont considérablement limité, voire réduit à néant, l'activité de nombreuses associations, notamment dans les secteurs culturel, sportif et touristique. Dans ce contexte difficile, les associations ont pu bénéficier d'aides financières, notamment via le fonds de solidarité et les aides au paiement des cotisations sociales. Des mesures qui, au vu de l'amélioration de la situation sanitaire, vont progressivement être supprimées, comme nous vous l'expliquons en page 3.

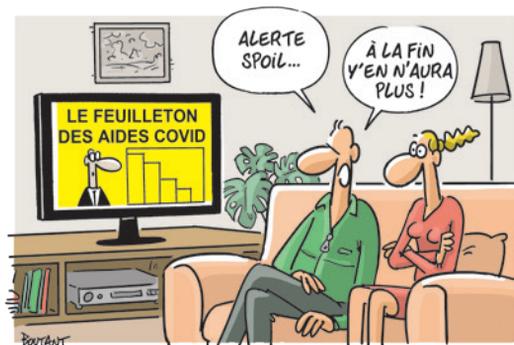
L'actualité est également marquée par l'augmentation du montant du Smic de 2,2 % au 1^{er} octobre afin de suivre l'évolution de l'inflation. Nous faisons aussi état, en pages 4 et 5, de deux décisions de justice intéressant les associations, l'une sur les conditions d'annulation d'une assemblée générale et l'autre sur le transfert des contrats de travail entre deux associations qui se succèdent dans le cadre d'une délégation de service public.

Enfin, de nombreuses associations, en particulier dans le domaine de la santé et dans le secteur médico-social, sont confrontées à des difficultés de recrutement face à un manque de main-d'œuvre chronique. Nous avons donc choisi de consacrer le dossier du mois aux bonnes pratiques pour mener à bien vos projets de recrutement. Excellente lecture !



Mis sous presse le 27 septembre 2021
Dépôt légal sept. 2021 • Imprimerie MAQPRINT (87)
Photo une : Jacob Lund Photography

Vers la fin des aides Covid aux associations



Le 30 août dernier, les pouvoirs publics, par la voix notamment du ministre de l'Économie et des Finances, ont communiqué sur l'évolution des dispositifs de soutien des entreprises et des associations dans le cadre de la crise du Covid-19. Voici une présentation des principales mesures annoncées.

Fin du fonds de solidarité

La fin du fonds de solidarité est intervenue le 30 septembre 2021, sauf dans les départements et territoires d'outre-mer. Il a donc été maintenu au mois de septembre pour les associations le plus en difficulté, selon les mêmes modalités que celles du mois d'août, à savoir une compensation à hauteur de 20 % du chiffre d'affaires de référence dès lors que l'association accuse une perte d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires.

Mais attention, une nouvelle condition doit être satisfaite pour percevoir le fonds de solidarité au mois de septembre : afin d'inciter à l'activité, l'association doit justifier d'un niveau minimal de chiffre d'affaires de 15 %.

Extension de l'« aide coûts fixes »

À compter du mois d'octobre 2021, le dispositif « aide coûts fixes », qui consiste à prendre en charge une partie des coûts fixes des associations, est ouvert à toutes les associations qui appartiennent à l'un des secteurs fortement impactés par la crise (secteurs S1) ou à l'un des secteurs connexes (secteurs S1 bis), dès lors qu'elles connaissent des baisses importantes de chiffre d'affaires, et ce sans condition de taille.

Retour à l'activité partielle de droit commun

Depuis le 1^{er} septembre dernier, le dispositif d'activité partielle renforcé a cessé de s'appliquer pour laisser place au régime de droit commun, moins avantageux pour les employeurs (40 % de l'indemnité versée au salarié restent à leur charge). Seules certaines associations, comme celles relevant des secteurs S1 (culture, sport, etc.) ou S1 bis et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, bénéficient encore d'un reste à charge nul. Mais, en principe, jusqu'au 31 octobre seulement.

Décret n° 2021-1180 du 14 septembre 2021, JO du 15

Et les cotisations sociales ?

L'aide au paiement des cotisations sociales (15 % ou 20 % des rémunérations brutes versées) accordée aux employeurs fortement impactés par la crise sanitaire, pour les mois de mai à juillet 2021, ne sera pas reconduite.

36 Md€

Montant des aides versées au titre du fonds de solidarité à 2 millions d'entreprises et d'associations depuis le début de la crise.

Avoir pour événements annulés

Les associations exerçant l'activité d'entrepreneurs de spectacles vivants ainsi que celles organisant des manifestations sportives ont pu proposer à leurs clients un avoir, plutôt qu'un remboursement, pour les événements annulés entre le 12 mars et le 15 septembre 2020 et entre le 18 décembre 2020 et le 1^{er} juin 2021.

La période de validité de ces avoirs est automatiquement prolongée de 6 mois lorsque, au terme de sa durée initiale, les associations n'ont pas pu proposer de nouveaux événements à leurs clients en raison des règles sanitaires liées à l'épidémie de Covid-19.

Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, JO du 1^{er} juin

À SAVOIR Les associations doivent informer leurs clients de cette prolongation dans les 30 jours suivant la fin de la période de validité de l'avoir initial.



LE CHIFFRE

38€

Jusqu'au 28 février 2022, et dans les restaurants uniquement (donc pas dans les commerces) :

- la limite journalière de paiement en titres-restaurant s'élève à 38 € (contre 19 € en principe) ;
- les salariés peuvent les utiliser les dimanches et les jours fériés.

Ces assouplissements sont destinés à relancer l'activité dans la restauration et à permettre aux salariés d'utiliser le stock de titres-restaurant accumulé pendant la crise sanitaire liée au Covid-19.

Annulation des délibérations d'une assemblée générale

Dans une affaire récente, les statuts d'une association prévoyaient que les délibérations de l'assemblée générale devaient être constatées par procès-verbal inscrit sur un registre spécial et signé par les membres du bureau et que les copies de ces procès-verbaux devaient être signées par le président du conseil d'administration ou deux administrateurs. Or une assemblée générale avait donné lieu à un procès-verbal rédigé par constat d'huissier de justice. Deux membres de l'association avaient alors demandé en justice l'annulation des délibérations adoptées lors de cette assemblée générale pour non-respect des statuts. Une demande rejetée par les juges. En effet, pour eux, le procès-verbal de constat d'huissier de justice, qui relatait les débats et présentait les résultats des votes, permettait de vérifier la régularité de la procédure suivie et des conditions dans lesquelles les votes étaient intervenus et était tout aussi exhaustif qu'un procès-verbal rédigé conformément aux statuts de l'association. De plus, les statuts ne prévoyaient pas de sanction en cas de méconnaissance de l'article relatif à la rédaction du procès-verbal. Les juges en ont conclu que l'assemblée générale ne pouvait pas être annulée.

Cassation civile 1^{re}, 16 juin 2021, n° 19-22175

CLIN D'ŒIL

VIDÉOSURVEILLANCE

L'installation de caméras de vidéosurveillance sur les lieux de travail porte atteinte aux droits et libertés des salariés. Elle doit donc non seulement être justifiée mais également proportionnée au but recherché (sécurité des personnes, prévention des vols...). Et elle ne doit pas aboutir, sauf circonstances particulières (manipulation d'argent, par exemple), à filmer les salariés sur leur poste de travail.



Transfert de contrats de travail entre associations

Le transfert d'une entité économique autonome entre deux associations a pour effet d'entraîner le transfert des contrats de travail des salariés. Et la Cour de cassation a rappelé qu'il n'y a transfert d'une entité économique autonome qu'à la condition que les deux associations qui se succèdent exercent la même activité.

Dans cette affaire, la délégation de service public qui permettait à une association gérant un centre d'animation d'utiliser un bâtiment de la mairie de Paris avait pris fin. Une association dont l'activité était consacrée au théâtre s'était ensuite installée dans ce bâtiment.

Pour les juges, les deux associations qui s'étaient succédé dans le cadre de la délégation de service public n'exerçaient pas la même activité. En effet, la première gérait un centre d'animation proposant différentes activités (cours de musique, de langue, de soutien scolaire...) alors que la seconde avait une activité centrée uniquement sur le théâtre et la création artistique.

Dès lors, l'absence d'activité de même nature de ces deux associations empêchait le transfert d'une entité économique autonome. Les contrats de travail des salariés n'avaient donc pas été transférés à l'association qui reprenait la délégation de service public.

Cassation sociale, 12 mai 2021, n° 19-25520

Hausse du Smic au 1^{er} octobre 2021

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le montant horaire du Smic s'élève à 10,25 € brut et son montant mensuel à 1 554,58 € brut (pour une durée de travail de 151,67 heures par mois). Des montants qui viennent d'être automatiquement revalorisés de 2,2 % afin de suivre l'évolution de l'inflation.

Ainsi, le montant horaire brut du Smic est passé, au 1^{er} octobre 2021, de 10,25 à 10,48 €. Quant à son montant mensuel brut, il a augmenté, lui, de 34,89 € pour s'établir désormais à 1 589,47 € (pour une durée de travail de 151,67 heures par mois).

Communiqué de presse du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion du 15 septembre 2021

INSERTION**Territoires zéro chômeur longue durée**

Dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeur longue durée, les entreprises à but d'emploi embauchent en contrat à durée indéterminée des chômeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an. En contrepartie, les pouvoirs publics leur versent une aide financière annuelle (dite « contribution au développement de l'emploi »). Jusqu'au 30 juin 2022, le montant de la participation de l'État au financement de cette contribution s'élève, pour chaque poste en équivalent temps plein, à 102 % du montant brut horaire du Smic (10,46 € jusqu'au 30 septembre 2021 et 10,69 € du 1^{er} octobre au 31 décembre 2021).

Arrêté du 12 juillet 2021, JO du 31

CULTURE**Embauche du plateau artistique**

Les associations titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles qui produisent des spectacles dans des salles accueillant 300 spectateurs ou moins peuvent demander à l'Agence de services et de paiement une aide financière pour embaucher les artistes et les techniciens.

Pour les représentations se tenant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021, son montant est revalorisé et l'aide est accordée dans la limite de 60 représentations et répétitions, celles-ci devant représenter au plus 20 % des représentations (contre 42 représentations, en principe). En outre, par dérogation, entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2021, les spectacles ayant lieu dans une salle accueillant entre 301 et 600 personnes ouvrent droit, par représentation ou répétition, à une aide dont le montant est calculé en multipliant le nombre d'artistes par un montant forfaitaire (40 € pour l'emploi de deux à quatre artistes, 50 € pour cinq artistes...).



Décret n° 2021-1057 du 6 août 2021, JO du 8

SANTÉ**Première demande de l'aide médicale de l'État**

L'aide médicale de l'État (AME) permet aux étrangers en situation irrégulière qui résident depuis plus de 3 mois en France d'accéder gratuitement à certains soins. Désormais, les centres de santé, les maisons de santé ainsi que les associations peuvent recevoir les premières demande d'AME si, notamment :

- ils accompagnent des personnes en situation de précarité dans les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leurs droits relatifs à leur parcours de santé ;

- ils permettent à ces personnes d'accéder, en lien avec des professionnels de santé partenaires, à des soins de premier recours pris en charge dès l'attribution de leurs droits ;

- ils concluent une convention avec l'Agence régionale de santé et une autre avec la Caisse primaire d'assurance maladie.

Les organismes doivent transmettre la demande d'AME à la Caisse primaire d'assurance maladie dans un délai de 8 jours.

Décret n° 2021-1152 du 3 septembre 2021, JO du 5

INSERTION

Plafond de financement des entreprises adaptées

Les entreprises adaptées, qui permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, perçoivent de l'État une aide annuelle de plusieurs milliers d'euros par



GRAPHICLIGHT

poste de travail à temps plein. Depuis le 1^{er} janvier 2019, pour calculer le montant annuel de cette aide, est prise en compte une proportion maximale de travailleurs handicapés fixée à 75 % de l'effectif salarié total de l'entreprise.

Toutefois, pour les entreprises adaptées agréées avant cette date, la proportion maximale de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide devait diminuer progressivement de 90 % en 2019 à 85 % en 2020, 80 % en 2021 et 75 % en 2022.

Or un récent décret a prolongé d'un an cette période transitoire. Ainsi, la proportion maximale reste fixée à 85 % en 2021 avant d'être abaissée à 80 % en 2022, puis à 75 % en 2023.

Décret n° 2021-1196 du 16 septembre 2021, JO du 17

INSERTION

Du nouveau pour les SIAE

Le gouvernement a adopté diverses mesures destinées à renforcer l'activité des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Ainsi, l'agrément préalable de Pôle emploi pour l'entrée du salarié dans un parcours d'insertion est supprimé. Désormais, l'éligibilité de la personne à un tel parcours est appréciée directement par la SIAE ou bien par un organisme prescripteur (Cap emploi, missions



locales, CAF, Pôle emploi...). De plus, les SIAE peuvent, à présent, conclure un contrat à durée indéterminée d'inclusion avec une personne âgée d'au moins 57 ans, à condition que celle-ci ait débuté un parcours d'insertion en contrat à durée déterminée depuis au moins 12 mois. Et, dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans, les entreprises d'insertion et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent mettre à la disposition d'entreprises « classiques » les salariés en parcours d'insertion depuis au moins 4 mois.

Décret n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021, JO du 31

ENVIRONNEMENT

Centres de soins de la faune sauvage

Les associations qui hébergent, soignent et entretiennent les animaux de la faune sauvage momentanément incapables de pourvoir à leur survie dans le milieu naturel peuvent bénéficier d'une aide de 5 000 € par établissement. Pour cela, ces centres doivent notamment disposer d'une autorisation valide d'ouverture et avoir accueilli et soigné des animaux de la faune sauvage en 2020 ou au 1^{er} trimestre 2021. Cette aide doit être demandée par voie dématérialisée ou par courrier postal, au plus tard le 24 novembre 2021, auprès du service administratif dont relève le siège social du centre.

Décret n° 2021-1105 du 23 août 2021, JO du 24

Forfait mobilités durables

Dans le cadre du forfait mobilités durables, les employeurs peuvent participer financièrement aux trajets domicile-travail effectués par leurs salariés via des moyens de transport alternatifs (vélo, covoiturage...). Cette participation est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG-CRDS et de cotisations dans la limite de 500 € par an et par salarié. En outre, les employeurs doivent prendre en charge, au moins pour moitié, le coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par leurs salariés pour ces trajets. Et lorsque cet abonnement se cumule avec le forfait mobilités durables, la participation globale de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG-CRDS et de cotisations sociales dans une limite portée à 600 € par an (ou au montant de la prise en charge obligatoire de l'abonnement si celui-ci est supérieur à 600 €).

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, JO du 24



QUIZ DU MOIS

Le pass sanitaire dans l'association

1 Le pass sanitaire est obligatoire pour tous les salariés, quel que soit leur secteur d'activité.

Vrai Faux

2 Le pass sanitaire peut être présenté à l'employeur sous format papier ou numérique.

Vrai Faux

3 Il appartient aux employeurs concernés de vérifier que leurs salariés disposent d'un pass sanitaire.

Vrai Faux

4 Les salariés qui ne disposent pas de pass sanitaire voient leur contrat de travail suspendu.

Vrai Faux

5 Dans les établissements non soumis au pass sanitaire, l'employeur peut quand même l'imposer.

Vrai Faux

6 Le port du masque reste obligatoire dans les établissements concernés par le pass sanitaire.

Vrai Faux

Réponses

1 Faux. Il concerne les seuls salariés exerçant dans des lieux ou des événements accueillant du public (salle de spectacle, cinéma, événement culturel, sportif, ludique ou festif, festival, café, restaurant...) et dont l'activité se déroule dans les espaces accessibles au public et aux heures d'ouverture au public.

2 Vrai.

3 Vrai. À défaut, ils s'exposent notamment à la fermeture de leur établissement pendant 7 jours au plus.

4 Vrai.

5 Faux.

6 Faux. Sauf si l'employeur ou le préfet du département le rend obligatoire.

Le crédit d'impôt rénovation énergétique des locaux

Les associations peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour certains travaux de rénovation énergétique engagés au plus tard le 31 décembre 2021.

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés au taux normal sur tout ou partie de leurs résultats peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt lorsqu'elles réalisent certains travaux de rénovation énergétique dans leurs locaux entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 décembre 2021. Présentation.

Quels locaux ?

Pour que cet avantage s'applique, les bâtiments ou parties de bâtiments dans lesquels sont effectués les travaux doivent être achevés depuis plus de 2 ans, à usage tertiaire et affectés par l'association à l'exercice de son activité économique. À ce titre, l'administration fiscale a précisé que les activités tertiaires ne relèvent ni du secteur primaire, ni du secteur secondaire. Les bâtiments ne doivent donc être utilisés ni pour l'exploitation des ressources naturelles (stockage des produits agricoles...), ni pour la transformation des matières premières (manufactures, artisanat...).

PRÉCISION *Sont considérées par le fisc comme des activités tertiaires le commerce, les transports, les activités financières, les services rendus aux entreprises ou aux particuliers, l'hébergement-restauration, l'immobilier, l'information-communication, la santé humaine ou encore l'administration.*

Quels travaux ?

Il doit s'agir de travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments dont la liste est fixée par la loi. Par exemple, ouvrent droit au crédit d'impôt l'acquisition et la pose d'une pompe à chaleur dédiée au chauffage des



▲ Le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'exercice d'engagement des dépenses de travaux. L'éventuel excédent étant versé à l'association.

locaux ou d'un système d'isolation thermique sur les murs ou en façade.

Quel montant ?

Le crédit d'impôt s'élève à 30 % du prix de revient HT des dépenses éligibles, déduction faite des aides publiques et des aides perçues au titre des certificats d'économie d'énergie à raison des opérations ouvrant droit au crédit d'impôt. Son montant, par association, ne peut toutefois excéder 25 000 € sur toute la durée du dispositif.

Le formalisme à respecter

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés doivent mentionner le crédit d'impôt sur la déclaration n° 2069-RCI dans le même délai que leur déclaration de résultats et reporter son montant sur le formulaire n° 2572.

Comment réussir vos recrutements ?

Tour d'horizon des bonnes pratiques et des stratégies à mettre en œuvre pour mener à bien vos projets de recrutement.



Après de longs mois d'incertitude, la reprise de l'activité économique et l'allègement des restrictions sanitaires permettent enfin au marché du travail de reprendre son souffle. Une tendance confirmée par une enquête récemment menée par Pôle emploi (« Besoins en main-d'œuvre 2021 »), qui fait état de plus de 2,7 millions d'intentions d'embauche pour cette année.

Toutefois, pour près de la moitié des employeurs interrogés, ces projets de recrutement se révèlent difficiles à concrétiser. Et ce, faute de candidats, en particulier dans certains secteurs d'activité comme la santé, le médico-social, l'hôtellerie-restauration ou encore l'agriculture. L'occasion de faire le point sur les bonnes pratiques et les stratégies à adopter pour attirer les talents et optimiser votre processus de recrutement.

Rechercher les « bons candidats »

Réussir un recrutement nécessite, au préalable, de diffuser une offre d'emploi bien pensée et adroitement formulée. Si celle-ci ne vous permet pas, à coup sûr, de débusquer la « perle rare », elle a néanmoins le mérite d'attirer des candidatures potentiellement satisfaisantes.

Aussi, après avoir clairement établi la fiche de poste de votre futur salarié, vous devez indiquer, dans votre offre d'emploi, les missions qu'il sera tenu d'accomplir quotidiennement, celles qui seront susceptibles de lui être confiées dans un avenir proche, les diplômes et le niveau d'expérience requis pour le poste (et sur lesquels vous ne souhaitez pas transiger !), le type de contrat proposé ainsi que le lieu et la durée du travail.

Et pour « accrocher » les candidats potentiels, n'hésitez pas à présenter et à mettre en valeur votre association : rédigez un historique, présentez les missions de votre association, vantez ses valeurs humaines...

À ce stade, ne négligez pas de préciser les atouts de votre association en matière de qualité de vie au travail, comme la possibilité de recourir au télétravail ou de disposer d'horaires flexibles.

Soigner sa politique salariale

Un bon niveau de rémunération reste un élément fondamental pour attirer et fidéliser les salariés. Dès lors, vous avez tout intérêt à proposer, dans votre offre d'emploi, une fourchette de salaire attractive (mais réaliste !) qui répondra aux exigences d'un maximum de postulants.

Sachez toutefois que d'autres leviers sont à votre disposition. En effet, votre politique salariale peut inclure des avantages visant à stimuler et à récompenser la performance individuelle. Vous pouvez, par exemple, proposer à votre future recrue, en plus d'un salaire de base, une rémunération variable, sous forme de primes, dont le montant, et parfois le versement dépendent de la réalisation d'objectifs préalablement définis.

Autre avantage très convoité par les salariés : l'attribution d'un véhicule de fonction utilisable à des fins personnelles. Et pour cause, les coûts liés aux frais d'entretien, d'assurance et de carburant de ces véhicules sont généralement pris en charge par l'employeur.

Outre ces avantages individuels, vous pouvez attirer les candidats en instaurant un intéressement. Généralement versé sous la forme d'une prime annuelle, ce dispositif permet d'associer les salariés aux performances ou aux résultats de votre association (bénéfice net comptable, augmentation du nombre de bénéficiaires ou d'adhérents, raccourcissement des délais de traitement des dossiers...) et donc de les récompenser des efforts fournis tout au long de l'année.

Enfin, un certain nombre d'autres avantages collectifs peuvent venir doper votre politique salariale et trouver grâce aux yeux des candidats à l'embauche, comme un régime de prévoyance complémentaire, un régime de retraite supplémentaire, des titres-restaurant, des chèques-vacances ou bien encore des CESH (chèques emploi service universels).

Pensez-y !

15 000€

C'est le montant de l'aide accordée, jusqu'à la fin de l'année, pour l'embauche en CDI d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

4 000€

C'est le montant de l'aide attribuée pour l'embauche, en CDI, d'un travailleur handicapé jusqu'au 31 décembre 2021.

RESTER DANS LA LÉGALITÉ !

Si vous êtes libre dans la rédaction de vos offres d'emploi, veillez toutefois à respecter certaines règles. Elles doivent ainsi être rédigées en français et ne doivent pas contenir d'allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur les candidats en ce qui concerne notamment la nature de l'emploi proposé, la rémunération correspondante et le lieu de travail.



Éviter certains sujets

Lors de l'entretien, les questions liées à l'état de santé du candidat, à ses opinions politiques et religieuses ou encore à sa situation familiale sont à proscrire, compte tenu de leur nature discriminatoire.

Peaufiner ses entretiens de recrutement

Une fois votre offre d'emploi diffusée, vous pouvez recevoir un nombre important de candidatures. Il vous faut donc effectuer un tri, sélectionner plusieurs postulants et procéder à des entretiens de recrutement. Des entrevues qu'il convient de bien préparer afin d'éviter toute « erreur de casting ». Aussi, prenez le temps de relire les CV que vous avez reçus, d'identifier les éléments vous ayant permis de retenir certains profils et de dresser une liste de questions liées aux points de vigilance repérés sur les candidatures et aux sujets à approfondir.

Dès le début de l'entretien, il est important de présenter l'association au candidat et de lui détailler les caractéristiques du poste à pourvoir. Vous devez ensuite échanger avec lui afin de vérifier que ses compétences et son projet professionnel sont bien en adéquation avec les besoins de l'association, avec un maître-mot : l'échange. À ce titre, pratiquez une écoute attentive du candidat, de son parcours, de son expérience et tentez de le mettre à l'aise. Mais n'hésitez pas à enquê-

Privilégier des questions auxquelles le candidat ne s'attend pas permet d'obtenir des réponses spontanées.

ter sur ses motivations, sans vous en tenir à sa première réponse, laquelle correspondra certainement à ce que vous avez envie d'entendre.

Au terme de l'entretien, faites le point avec le candidat sur les informations qu'il a comprises et mémorisées, par exemple en lui demandant de résumer brièvement ce qu'il a retenu et ce qui l'intéresse le plus dans le poste proposé. Et n'oubliez pas de lui expliquer la suite du processus de recrutement. Enfin, si vous apportez une réponse négative à un postulant, précisez-lui les motifs de ce refus : très utile pour le candidat, cette démarche a, par ailleurs, le mérite de véhiculer une image positive de l'association.

OPTIMISER LA DIFFUSION DES OFFRES D'EMPLOI



Pour être certain de s'adresser aux bons candidats, vous devez adapter vos canaux de diffusion au profil recherché. Vous pouvez ainsi :

- **Communiquer sur le poste** à pourvoir auprès de vos équipes afin de mobiliser leur carnet d'adresses ;
- **Recourir aux traditionnels intermédiaires** de l'emploi que sont l'Apec et Pôle emploi ;
- **Utiliser les jobboards** (sites de recrutement sur internet) et les réseaux sociaux tels que LinkedIn ;
- **Solliciter les associations professionnelles**, les écoles et les universités avec lesquelles vous avez l'habitude de travailler...

Les autres formalités liées à l'embauche

Formaliser l'embauche

Si la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein n'est pas requise, elle est pourtant vivement recommandée ! Et pour cause, c'est ce document qui vient fixer, par écrit et d'un commun accord avec votre nouvelle recrue, les conditions de votre future collaboration, limitant ainsi les contestations ultérieures.

Le contrat de travail ainsi conclu doit donc préciser les éléments essentiels de la relation de travail, à savoir, en particulier, la qualification du salarié, sa rémunération, sa durée et son lieu de travail ainsi que la durée de la période d'essai. Et sachez que ce contrat peut aussi contenir des clauses spécifiques qui vous permettent de préserver les intérêts de votre association, comme une clause de non-concurrence ou une clause de mobilité géographique.

En revanche, pour une embauche à durée déterminée, la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire ! Ce contrat doit préciser, notamment, le motif pour lequel il a été conclu (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier...), sa date de début, sa date de fin (ou sa durée minimale), le poste de travail confié au salarié, la rémunération correspondante et la durée de la période d'essai. Et il doit être remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche.

Et vous vous en doutez, la rédaction d'un contrat de travail est une opération délicate qu'il convient de ne pas prendre à la légère. Aussi, n'hésitez pas à solliciter le Cabinet qui vous aidera à rédiger cet acte dans les règles de l'art.



> Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

auprès de l'Urssaf ou de la MSA, en principe au plus tard au moment de l'entrée en fonction du salarié.



> Inscription du salarié

sur le registre unique du personnel de l'association (identité, emploi, type de contrat de travail conclu...).



> Visite d'information

et de prévention ou examen médical d'aptitude du salarié réalisés par votre service de santé au travail.



> Formation à la sécurité

du salarié : conditions de circulation dans l'association, exécution du travail, conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.



> Documents

à transmettre au salarié : régime de prévoyance complémentaire, livret d'épargne salariale, etc.

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2021			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	–
CSG déductible	(3)	6,80 %	–
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	– (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (7)
Contribution 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 + B	–	4,05 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	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 (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	–	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	–	8 %
Versement mobilité (10)	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 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2020*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,456 €	915 € + (d x 0,273)	d x 0,318 €
4 CV	d x 0,523 €	1 147 € + (d x 0,294)	d x 0,352 €
5 CV	d x 0,548 €	1 200 € + (d x 0,308)	d x 0,368 €
6 CV	d x 0,574 €	1 256 € + (d x 0,323)	d x 0,386 €
7 CV et plus	d x 0,601 €	1 301 € + (d x 0,34)	d x 0,405 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2020.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

La lettre des associations est éditée par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 15, rue de la Demi-Lune - BP 1119 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 - Fax : 05 49 01 87 08 / **Directeur de la publication** : Pierre LOUETTE / **Directeur de la rédaction** : Laurent DAVID / **Rédacteur en chef** : Frédéric DEMPURÉ / **Rédacteur en chef adjoint** : Christophe PITAUD / **Chef de rubrique sociale** : Sandrine THOMAS / **Chef de rubrique fiscale** : Marion BEUREL / **Chef de rubrique patrimoine** : Fabrice GOMEZ / **Chef de rubrique sociale adjoint** : Coralie CAROLUS / **Secrétaire de rédaction** : Murielle DALUIN-GIRARD / **Maquette** : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNÉGO / **Ronald TEXIER** / **Fondateur** : Jacques SINGER / **Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos** - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-9295

Smic et minimum garanti (1)	
Octobre 2021	
Smic horaire	10,48 €
Minimum garanti	3,73 €*

(1) Montants en vigueur au 1^{er} octobre 2021. * Montant à confirmer.

Taxe sur les salaires 2021		
Taux (1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ 668 €	≤ 8 020 €
8,50 %	> 668 € et ≤ 1 334 €	> 8 020 € et ≤ 16 013 €
13,60 %	> 1 334 €	> 16 013 €

Abattement des associations : 21 086 € ; (1) Guadeloupe, Martinique et La Réunion : 2,95 %, Guyane et Mayotte : 2,55 %, toutes tranches confondues.

Frais kilométriques bénévoles*	
Véhicule	Montant autorisé/km
Automobile	0,320 €
Vélocycle, scooter, moto	0,124 €

* Abandon de frais à titre de dons (en 2020 déclaré en 2021).
Source : Brochure pratique 2021 de la déclaration des revenus 2020

Avantage nourriture 2021	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,95
2 repas (1 journée)	9,90

Frais professionnels 2021	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,70
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	19,10
Restauration hors entreprise	9,40

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2019	113,88 + 2,18 %*	114,47 + 2,20 %*	114,85 + 1,87 %*	115,43 + 1,88 %*
	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*		

* Variation annuelle.

Du BYOD au COPE

Ou comment concilier les utilisations professionnelle et personnelle de son matériel informatique ou de celui de son association.



Entre le télétravail et la hausse du niveau d'équipement informatique des particuliers, il arrive souvent qu'un salarié utilise son propre ordinateur pour accomplir une tâche professionnelle. Un mélange des genres qui peut mettre en danger les données de l'association. Explications.

Du BYOD...

Le BYOD : « bring your own device », ou « apportez votre propre matériel » sur votre lieu de travail (ou l'utiliser chez vous en télétravail), est une pratique qui s'est fortement développée depuis que les smartphones, les ordinateurs portables et les tablettes se sont invités dans les foyers français. Un choix fait par ceux qui estiment (souvent à raison) que leur propre matériel est plus performant que celui fourni par l'association ou qui souhaitent, via un seul et même outil, mener de front leurs activités professionnelles et personnelles. Une pratique qui n'est pas sans risque, dans la mesure où elle met l'association dans l'impossibilité d'assurer la protection de son réseau et des données qui y sont stockées (perte des données qu'abrite la machine en cas de panne, de perte ou de vol, intrusion dans le réseau de l'association réalisée via cette machine, atteinte à la confidentialité des données, contamination du réseau par un malware...).

... au COPE

Pour limiter ces risques, l'association dispose de deux possibilités. La première consiste à proscrire l'utilisation d'une machine personnelle dans le cadre professionnel. Une exigence qui ne sera entendue qu'à la condition que le matériel fourni soit aussi performant et convivial que celui du salarié. En outre, il conviendra d'autoriser le salarié, dans un cadre restreint et sécurisé, à utiliser le matériel de l'association pour mener quelques actions privées. On parle alors de COPE (« corporate owned, personally enabled » ou « propriété de l'entreprise avec accès privé »). La seconde solution revient à autoriser le salarié à utiliser son propre matériel à titre professionnel, mais uniquement si ce matériel peut être sécurisé par l'association et que son usage soit un minimum encadré.

Quelques règles sur le BYOD

Les smartphones, tablettes et ordinateurs personnels utilisés à titre professionnel doivent être protégés par un mot de passe, n'être utilisables que par le salarié, disposer d'espaces de stockage différenciés (données pro et perso), être protégés par des logiciels de sécurité validés par l'association (antivirus, VPN...) et être équipés d'un dispositif de sauvegarde automatique des données pro.



Assurance AT-MP des bénévoles

Notre association d'intérêt général souhaite protéger ses bénévoles contre les accidents du travail. Comment devons-nous procéder ?

Vous devez adresser une demande auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de chacun de vos établissements. Votre association devra verser, en 2021, une cotisation trimestrielle dont le montant s'élève, par bénévole, à 19 € pour ceux exerçant des travaux administratifs, 33 € pour des travaux autres qu'administratifs et 5 € pour la participation du bénévole au conseil d'administration, à l'assemblée générale ou à des réunions, à l'exclusion de toute autre activité.



Mise à la retraite d'un salarié

L'un de nos salariés aura 67 ans au mois de février 2022. Pourrons-nous le mettre d'office à la retraite ?

Le Code du travail vous interdit de mettre à la retraite d'office un salarié qui n'a pas atteint 70 ans. Pour mettre à la retraite un salarié ayant entre 67 et 69 ans, il vous faut lui demander par écrit s'il accepte de partir à la retraite. Cette demande doit être signifiée au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire, sous peine de ne pouvoir procéder à sa mise à la retraite dans l'année qui suit cette date. En cas de réponse négative ou d'absence de réponse au bout d'un mois, vous ne pourrez pas le mettre à la retraite dans l'année qui suivra sa date d'anniversaire. Il vous faudra donc le réinterroger l'année suivante.



Prime « Macron »

Quel montant pouvons-nous accorder à nos salariés au titre de la prime « Macron » ?

Les associations peuvent, jusqu'au 31 mars 2022, octroyer à leurs salariés une prime exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1 000 € par salarié. Une limite portée à 2 000 €, notamment dans les associations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, celles de moins de 50 salariés ou celles couvertes par un accord collectif valorisant les métiers des salariés qui ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant l'état d'urgence (aides à domicile, aides ménagères, agents d'entretien...).