

# In Extenso

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

AVRIL 2022

Recruter un salarié  
dans le cadre  
d'un contrat aidé

Bénéficier de dons  
d'invendus  
non alimentaires

Établir des reçus  
fiscaux en bonne  
et due forme

Planifier les congés d'été  
de vos salariés

ÉCHÉANCIER

**Avril 2022****15 avril**

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2022.
- › 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 mars 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2022.

**24 avril**

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2021 et régularisation des déductions opérées en 2021 sur la base du coefficient provisoire.

**30 avril**

- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).
- › Associations bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une zone franche urbaine : envoi à l'Urssaf et à la Dreets de la déclaration annuelle de mouvement de main-d'œuvre au titre de l'année 2021.

**Au menu de votre revue du mois d'avril...**

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

Une bonne nouvelle pour démarrer votre lecture ! Cette année, l'État finance plus de 67 600 parcours emploi compétences. Des contrats aidés qui permettent aux associations qui recrutent une personne sans emploi rencontrant des difficultés de bénéficier d'une aide financière. Elles doivent cependant être aptes à assurer son accompagnement et sa formation. Toutes les explications sont à découvrir en page ci-contre.

Le printemps étant synonyme de déclarations fiscales, vous retrouverez, en page 8, les deux échéances à ne pas manquer pour envoyer ces documents (3 et 18 mai). Actualité fiscale toujours, nous consacrons la page 9 de votre revue à l'établissement des reçus fiscaux à adresser à vos donateurs (entreprises comme particuliers) pour qu'ils bénéficient d'une réduction d'impôt : quelles associations peuvent établir un tel reçu et quelles informations ce document doit-il contenir ?

Enfin, le dossier du mois porte sur la gestion des congés payés de vos salariés. En effet, un certain nombre de règles s'imposent en matière d'organisation des départs en congés d'été : calcul des droits à congés, période de prise des congés, rémunération... Nous vous proposons un retour sur les principales dispositions à connaître pour bien préparer cette échéance.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.



Mis sous presse le 28 mars 2022  
 Dépôt légal mars 2022 • Imprimerie MAQPRINT (87)  
 Photo une : Jeffrey Coolidge

# Recruter un salarié dans le cadre d'un contrat aidé



## Les contrats aidés en 2021



# 105 300

signatures de PEC (+35,8 % par rapport à 2020)



# 84 700

bénéficiaires de PEC en décembre 2021

Source : <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-aides-cui-cae-cui-cie-et-pec>

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) permettent aux associations de bénéficier d'une aide financière des pouvoirs publics en contrepartie du recrutement d'une personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (jeunes, seniors, personnes résidant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, personnes handicapées...).

En 2022, l'État finance 67 632 CAE dans le secteur non marchand (associations et personnes publiques).

## Les associations éligibles

Les CAE s'inscrivent dans le cadre d'un parcours emploi compétences (PEC) destiné à renforcer l'accompagnement et la formation du salarié au sein de l'association.

Le PEC repose donc sur une sélection rigoureuse des associations employeuses en faveur de celles qui sont en mesure d'offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

Ainsi, le poste proposé doit permettre au salarié de développer des comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou qui sont transférables à d'autres métiers qui recrutent.

En outre, l'association doit pouvoir accompagner le bénéficiaire au quotidien, notamment par la désignation et la mobilisation d'un tuteur.

Enfin, l'accès à la formation étant essentiel, la priorité est donnée à l'association qui propose au salarié une formation préqualifiante ou qualifiante.

À noter que les associations appartenant aux secteurs sanitaire et médico-social, du grand âge et du handicap sont prioritaires.

## Le montant de l'aide

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versé à l'association est fixé chaque année par arrêté du préfet de région.

Le gouvernement préconise, cette année, une aide comprise entre 30 % et 60 % du montant horaire brut du Smic, soit entre 3,17 € et 6,34 €.

Circulaire N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022

## En pratique

Les associations qui souhaitent recruter une personne sans emploi dans le cadre d'un PEC doivent se rapprocher de Pôle emploi, des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou du réseau Cap emploi.

## Action en parasitisme entre deux associations

Selon la Cour de cassation, une action en parasitisme peut être mise en œuvre quels que soient le statut juridique ou l'activité des parties, « dès lors que l'auteur se place dans le sillage de la victime en profitant indûment de ses efforts, de son savoir-faire, de sa notoriété ou de ses investissements ». Une telle action est donc possible entre deux

associations n'ayant pas d'activité commerciale.

Sur cette base, une association a été condamnée à verser 15 000 € de dommages-intérêts à la Société protectrice des animaux (SPA). En effet, pour les juges, en détournant à son profit, moins d'une semaine après son lancement, le concept et la composition visuelle de la campagne natio-

nale de la SPA (même composition des affiches et même hashtag sur Twitter), l'association s'est placée dans son sillage en profitant de sa notoriété (3<sup>e</sup> position des associations caritatives les plus connues des Français) et des investissements réalisés pour la création et la diffusion de sa campagne (150 000 €).

Cassation commerciale, 16 février 2022, n° 20-13542

LE CHIFFRE

# 8 000 €

Les associations habilitées à consentir à des personnes physiques un prêt à titre onéreux destiné à financer la réalisation de projets d'insertion sociale ou professionnelle (achat d'un véhicule, accès à un logement...) peuvent désormais leur prêter jusqu'à 8 000 € (contre 5 000 € auparavant). Par ailleurs, la durée maximale de remboursement du prêt est maintenant de 7 ans à compter de la date de premier décaissement des fonds (contre 5 ans jusqu'alors).

Décret n° 2022-124 du 4 février 2022, JO du 6

## Bénéficiaire de dons d'invendus non alimentaires

Les producteurs, importateurs et distributeurs de produits non alimentaires neufs destinés à la vente ont désormais l'interdiction de détruire leurs invendus (vêtements et chaussures, produits électriques et électroniques, cartouches d'encre, meubles, jouets, produits d'hygiène et de puériculture, livres...). Ils doivent donc les réemployer, les réutiliser ou les recycler.

Cette obligation peut se concrétiser par le don de ces invendus à des associations. Sachant que les produits d'hygiène et de puériculture (gels douche, savons, shampoings, dentifrices, biberons...) doivent, en

priorité, faire l'objet d'un don à une association de lutte contre la précarité ou à des structures de l'économie sociale et solidaire bénéficiant de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale » (organismes d'insertion sociale, centres d'hébergement et de réinsertion sociale, organismes assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficulté...).



Art. 35, loi n° 2020-105 du 10 février 2020, JO du 11 ; décret n° 2020-1724 du 28 décembre 2020, JO du 30

CLIN D'ŒIL

## CONDUITE EN ÉTAT D'IVRESSE

En principe, la faute commise par un salarié dans le cadre de sa vie privée ne peut pas donner lieu à un licenciement disciplinaire, sauf si les faits qui lui sont reprochés se rattachent à sa vie professionnelle. Ainsi, un salarié qui, au retour d'un salon professionnel où il s'est rendu sur instruction de son employeur, conduit une voiture de fonction en état d'ébriété et provoque un accident peut être licencié pour faute grave.



## Mise à disposition de fonctionnaires

Actuellement, la mise à disposition de fonctionnaires dans une association n'est possible que si celle-ci contribue à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs et seulement pour l'exercice des missions de service public qui lui sont confiées. Celle-ci devant rembourser à l'administration le coût de cette mise à disposition. Afin de renforcer les liens avec le secteur associatif, les fonctionnaires pourront bientôt être mis à disposition, sans obligation de remboursement (la mise à disposition étant alors analysée comme une subvention), auprès de fondations et d'associations reconnues d'utilité publique ainsi que d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant notamment à la mise en valeur du patrimoine artistique ou à la défense de l'environnement naturel.

Art. 209, loi n° 2022-217 du 21 février 2022, JO du 22

**PRÉCISION** *D'une durée de 18 mois à 3 ans, la mise à disposition du fonctionnaire permettra la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la fondation ou de l'association et pour lequel ses compétences et son expérience professionnelle seront utiles.*

## Travail d'intérêt général

Le travail d'intérêt général (TIG) est une sanction pénale qui peut être prononcée par un tribunal contre une personne de plus de 16 ans ayant commis un délit. Les associations qui souhaitent accueillir des personnes condamnées à effectuer un TIG doivent être habilitées par le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation.

Les TIG proposés par l'association doivent être utiles à la société et présenter des perspectives d'insertion sociale ou professionnelle pour la personne condamnée (reboisement, entretien des espaces verts, aide aux personnes défavorisées...).

Décrets n° 2021-1743 et n° 2021-1744 du 22 décembre 2021, JO du 23

**SPORT****Déclaration en ligne des manifestations**

Les associations qui organisent des manifestations sportives (courses cyclistes, concentrations d'au moins 50 voitures, randonnées de plus de 100 personnes...) se déroulant, en totalité ou en partie, sur la voie publique (rues, routes...), sur une voie ouverte à la circulation publique (chemins ruraux, par exemple) ou sur leurs dépendances doivent effectuer une déclaration préalable auprès des administrations concernées (mairie, préfet de département, préfet de police à Paris, etc.).

Dans une trentaine de départements (et d'ici la fin de l'année, dans toute la France), cette démarche peut être réalisée de manière dématérialisée via le site [www.manifestationsportive.fr](http://www.manifestationsportive.fr).

**INSERTION****Entreprises adaptées**

Le gouvernement a décidé de prolonger d'un an, jusqu'au 31 décembre 2023, deux expérimentations destinées à permettre la transition professionnelle des travailleurs handicapés vers des entreprises autres que des entreprises adaptées, à savoir les contrats à durée déterminée « tremplin » et la création d'entreprises adaptées de travail temporaire.

Par ailleurs, en 2022, le « plan d'investissement dans les compétences » (PIC-EA) peut financer les formations de tous les travailleurs handicapés éligibles à une aide au poste (et non plus seulement celles des travailleurs handicapés recrutés dans le cadre d'une expérimentation). De plus, l'aide à l'ingénierie du PIC-EA est complétée par une aide « appui-conseil » (ingénierie de formation, RH/gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...) ouverte, dans la limite de deux projets, à toutes les entreprises adaptées, qu'elles aient recours ou non aux expérimentations.



Circulaire n° DGEFP/MIP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022

**INSERTION****Accès au milieu ordinaire des travailleurs des Esat**

La récente loi de différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification comprend plusieurs mesures destinées à faciliter l'accès des personnes handicapées travaillant dans des établissements et services d'aide par le travail (Esat) au milieu ordinaire.

Ainsi, celles-ci pourront, simultanément et à temps partiel, travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée ou encore exercer une activité professionnelle indépendante (dans la limite de la durée légale de

travail, soit 35 heures par semaine). Cette mesure entrera en vigueur après la publication du décret fixant ses modalités d'application.

Par ailleurs, un « parcours renforcé en emploi » sera instauré pour les personnes handicapées qui sortent d'un Esat afin d'exercer une activité professionnelle dans le milieu ordinaire. Les modalités de ce parcours, qui a vocation à agir comme une passerelle, seront précisées par décret.

Loi n° 2022-217 du 21 février 2022, JO du 22

## AIDE À DOMICILE

## Subvention prévention des risques professionnels

Les associations de moins de 50 salariés qui œuvrent dans le secteur de l'aide et des soins à la personne à domicile (code risque 853AB : services d'aide sociale à domicile) peuvent bénéficier d'une subvention de 25 000 €



maximum pour réduire les risques professionnels liés notamment au port de charges lourdes, aux gestes répétitifs ou aux postures contraignantes. Peuvent ainsi être financés des équipements et matériels adaptés et des

formations (70 % maximum de leur montant hors taxes) ainsi qu'une prestation d'accompagnement (2 000 €).

L'association peut réserver cette aide via son Compte AT/MP en transmettant les justificatifs exigés (formulaire

de réservation, devis...). Elle doit ensuite transmettre, dans les 6 mois suivant la confirmation de cette réservation, les documents justifiant l'achat des équipements et/ou des prestations pour bénéficier du versement de la subvention.

## ENSEIGNEMENT

## Référentiel de branche pour évaluer la pénibilité

La branche de l'enseignement privé non lucratif (environ 5 100 associations) s'est récemment dotée d'un référentiel professionnel que les employeurs concernés peuvent consulter afin de déterminer si leurs salariés sont exposés à l'un des six facteurs de



risques professionnels relevant du compte professionnel de prévention.

Après avoir étudié les conditions de travail des principaux métiers du secteur (enseignant ayant un contrat de droit privé, éducateur de vie scolaire, surveillant-

éducateur de l'internat, agent spécialisé des classes maternelles, secrétaire, agent de service et d'entretien, cuisinier, plongeur, etc.), le référentiel identifie deux facteurs de risques, soit le bruit et le travail de nuit.

Le référentiel recense aussi d'autres facteurs de risques qui ne relèvent pas du compte professionnel de prévention (postures pénibles, port de charges, risques psychosociaux...) afin d'aider les employeurs à mettre en place des mesures de prévention pour leurs salariés.

## MÉDICO-SOCIAL

## Résidences autonomie

L'Assurance retraite et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie lancent un appel à projets doté de 32,5 millions d'euros afin d'aider les résidences autonomie à financer des travaux de réhabilitation visant à améliorer les performances énergétiques ainsi que le cadre de vie, le confort et la sécurité des résidents (modernisation, mise aux normes...), l'aménagement d'espaces intérieurs ou extérieurs, l'installation d'équipements numériques ou la création de tiers-lieu. Les associations adressent leur demande de financement, au plus tard le 31 mai 2022, à la Cnav (Île-de-France), l'une des 15 Carsat régionales ou la CGSS (outre-mer).

# Déclarations fiscales annuelles des associations : 3 et 18 mai 2022 !

Comme chaque année, les associations sont tenues de souscrire un certain nombre de déclarations fiscales au cours du mois de mai. Ainsi, notamment, les associations qui relèvent de l'impôt sur les sociétés, dont l'exercice coïncide avec l'année civile, doivent télétransmettre leur déclaration de résultats 2021 et ses annexes au plus tard le 18 mai 2022. Les déclarations n° 1330-CVAE et DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux et professionnels supportés) doivent également être télétransmises le 18 mai 2022 au plus tard. Les autres déclarations fiscales des associations doivent, quant à elles, être souscrites pour le 3 mai 2022.

**À NOTER** La production tardive de la déclaration de résultats donne lieu au versement d'une majoration de droits de 10 % pouvant monter jusqu'à 40 % lorsque la déclaration n'a pas été déposée dans les 30 jours suivant la réception d'une mise en demeure de la part de l'administration fiscale.

Date limite de dépôt des déclarations		
<b>Associations à l'impôt sur les sociétés (droit commun)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de résultats n° 2065</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2021</li> <li>- absence de clôture en 2021</li> </ul>	18 mai 2022
<b>Associations à l'impôt sur les sociétés (taux réduits)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 2070 (et paiement)</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2021</li> <li>- absence de clôture en 2021</li> </ul>	3 mai 2022
<b>Impôts locaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de CFE n° 1447-M</li> <li>• Déclaration n° 1330-CVAE</li> </ul>	3 mai 2022 18 mai 2022
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2021 n° 1329-DEF</li> <li>• Déclaration DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux et professionnels supportés)</li> </ul>	3 mai 2022 18 mai 2022

## QUIZ DU MOIS

### Organisation d'une loterie

**1** Les associations peuvent organiser librement des loteries.

Vrai  Faux

**2** Une loterie doit être destinée exclusivement à des actes de bienfaisance, à l'encouragement des arts ou au financement d'activités sportives à but non lucratif.

Vrai  Faux

**3** L'association qui veut organiser une loterie doit demander une autorisation au préfet.

Vrai  Faux

**4** L'avis du directeur régional ou départemental des finances publiques est requis lorsque le capital d'émission de la loterie (prix du billet x nombre de billets émis) dépasse 30 000 €.

Vrai  Faux

**5** L'association peut confier l'organisation d'une loterie à un prestataire de services.

Vrai  Faux

**6** Les recettes générées par une loterie sont, en principe, exonérées d'impôts et de taxes.

Vrai  Faux

#### Réponses

**1 Faux.** Les loteries étant des jeux de hasard et d'argent normalement prohibés, les associations ne peuvent en organiser que sous certaines conditions.

**2 Vrai.**

**3 Faux.** C'est le maire de la commune où est situé le siège de l'association ou, à Paris, le préfet de police qui autorisent les loteries.

**4 Vrai.**

**5 Vrai.** La rémunération du prestataire ne doit représenter qu'une part modeste des sommes récoltées.

**6 Vrai.** Mais cette exonération ne vaut que dans la limite de six événements par an générant des recettes exceptionnelles (spectacles, kermesses...).

# Comment établir des reçus fiscaux ?

Le point sur les reçus fiscaux délivrés par les associations à leurs donateurs.

Certaines associations, limitativement énumérées par la loi, peuvent délivrer à leurs donateurs, particuliers et entreprises, des reçus leur permettant de bénéficier de réductions d'impôt en contrepartie de leurs dons.

## Qui peut émettre un reçu fiscal ?

Peuvent remettre des reçus fiscaux les associations d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises. Il en est de même, notamment, des associations reconnues d'utilité publique présentant un tel caractère, des associations de bienfaisance et des associations ayant pour activité principale la présentation au public de spectacles et dont la gestion est désintéressée. L'association qui doute de sa légitimité à délivrer des reçus peut, via la procédure dite de « rescrit fiscal », interroger l'administration sur ce point. La réponse de cette dernière s'impose à l'association et à l'administration.

## Que doit mentionner le reçu ?

L'association n'est pas contrainte d'utiliser le formulaire de reçu établi par l'administration (Cerfa n° 11580\*04). Toutefois, le reçu qu'elle délivre doit comporter toutes les mentions figurant sur ce modèle. Ainsi, il doit indiquer les informations relatives à l'association bénéficiaire du don (nom, adresse, objet et nature) et au donateur (prénom, nom et adresse) ainsi que la mention de l'article du Code général des impôts prévoyant la réduction d'impôt. Il doit aussi préciser le montant du don, sa date, sa



▲ Le format recommandé par l'administration fiscale pour le reçu (15 x 21 cm) peut être réduit ou augmenté, mais ne peut être inférieur à 10 x 21 cm ni supérieur à 21 x 30,5 cm.

forme (acte notarié, don manuel...), sa nature (argent, biens matériels...) et, le cas échéant, son mode de versement (chèque, espèces, virement...). Le reçu doit être daté et signé par le président, le trésorier ou la personne habilitée à encaisser les versements.

## Un contrôle des reçus

Les agents du fisc peuvent se rendre dans les locaux de l'association afin de vérifier la régularité de la délivrance des reçus. À cette fin, l'association doit conserver, pendant 6 ans après leur date d'établissement, les documents de toute nature utiles au contrôle (documents comptables, registres des dons, copies des reçus fiscaux...). L'association qui délivre sciemment des reçus alors qu'elle n'en a pas le droit risque une amende dont le taux (applicable sur le montant inscrit sur le reçu) est égal à celui de la réduction d'impôt obtenue par le donateur (par exemple, 66 % ou 75 % pour les particuliers).

# Planifier les congés d'été des salariés

Le point sur les règles à connaître pour gérer, en toute sérénité, les départs en congés payés de vos salariés au cours de l'été prochain.

À l'approche de la saison estivale, vous devez planifier le départ en congés de vos salariés. Pour ce faire, vous devez bien maîtriser le calendrier et les règles, parfois techniques, que vous impose le Code du travail. Zoom sur les différentes étapes à respecter.

## Comment les congés payés sont-ils décomptés ?

### L'ouverture des droits à congés

Les droits à congés payés de vos salariés sont acquis pendant une période, dite « de référence », fixée, par le Code du travail, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. C'est donc au 31 mai 2022 (pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022) que vous serez en mesure de calculer définitivement le nombre de jours de congés payés acquis par vos salariés.

### Le nombre de jours de congés

Pendant cette période de référence, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Et ce, quelles que soient sa durée de travail (temps partiel ou temps complet), la nature de son contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) et son ancienneté au sein de l'association. Dès lors, un salarié qui a travaillé dans votre association du 1<sup>er</sup> juin



JEFFREY COOULIBRE

2021 au 31 mai 2022 cumule l'équivalent de 5 semaines de congés payés, soit 30 jours ouvrables (c'est-à-dire tous les jours de la semaine hormis le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés non travaillés dans l'association). Mais vous avez aussi la possibilité de décompter les congés payés en jours ouvrés, lesquels correspondent aux seuls jours travaillés dans l'association (généralement, du lundi au vendredi). Dans ce cas, vos salariés cumulent, chaque année, 25 jours ouvrés de congés payés.

Pour des raisons de simplicité, un mois de travail effectif équivaut à 4 semaines. Aussi, les absences de courte durée d'un salarié n'ont pas d'effet sur l'acquisition des congés.

### Les absences du salarié

Le Code du travail et les tribunaux considèrent que certaines absences du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif. Aussi doivent-elles être prises en compte dans le calcul des congés payés du salarié. Il en est ainsi, notamment, des congés d'adoption, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de nombreux congés de formation (le congé de validation des acquis de l'expérience, par exemple), des congés payés pris au cours de l'année précédente, des absences consécutives à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle ou encore des heures non travaillées par les salariés placés en activité partielle. En revanche, les juges estiment que les arrêts de travail consécutifs à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle ne constituent pas du temps de travail effectif et qu'ils ne donnent donc pas droit à congés.

## Quand les congés payés peuvent-ils être posés ?

### Le congé principal

En tant qu'employeur, il vous revient de déterminer la période durant laquelle vos salariés pourront prendre leur congé principal (à savoir leurs congés d'été). Sachant que cette période doit au moins s'étendre du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2022. Bien entendu, si votre association ferme pendant une partie de l'été, vous pouvez imposer à vos salariés de poser leurs congés à ce moment-là.

Vos salariés bénéficient d'un congé principal qui, en principe, ne peut pas excéder 24 jours ouvrables (soit 4 semaines consécutives). Ce qui impose donc, en pratique, de séparer ce congé principal des 6 jours ouvrables de congés restants qui constituent la fameuse 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

Soyez vigilant, car vos salariés doivent avoir pris l'ensemble de leurs congés payés au plus tard le 30 avril 2023 (le 31 mai 2023 si cela est prévu par votre convention collective ou un usage). Et il vous est interdit, même en cas d'accord de vos salariés, de remplacer tout ou partie de leurs congés par le versement d'une indemnité. Toutefois, les

### Quelques chiffres\*

# 32

C'est le nombre annuel moyen de jours de congés pris par les salariés en 2019 (y compris RTT, congés d'ancienneté et jours de fractionnement).

# 33%

C'est la proportion de salariés qui part en congé au mois d'août.

\* Source : « Les salariés et les congés : quelles sont les pratiques en entreprise ? », Notys, 2019.

## VÉRIFIEZ VOS ACCORDS COLLECTIFS !

Un accord conclu au niveau de l'association ou, à défaut, votre convention collective peut instaurer des règles spécifiques pour la période de référence des congés, la période de prise des congés, le nombre de jours de congés accordés aux salariés, les jours de fractionnement, les absences assimilées à du temps de travail effectif, l'ordre des départs en congés, etc.

salariés peuvent, avec votre accord, renoncer à des jours de congés payés afin d'en faire don à un autre salarié dont l'enfant est gravement malade ou à un salarié proche aidant. Ce don étant limité aux jours qui composent la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

### Consultez votre CSE

Si vous disposez d'un comité social et économique (CSE), vous devez le consulter, en particulier, sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs en congés.

### Le fractionnement des congés payés

Vous pouvez, avec l'accord de vos salariés, fractionner leur congé principal de 24 jours ouvrables. Mais sans pouvoir le réduire à moins de 12 jours ouvrables consécutifs ! Ce congé devant être positionné entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre 2022.

Quant aux jours restants du congé principal, ils peuvent être posés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période. Dans ce cas, les salariés ont droit à des jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement » :

- un jour ouvrable pour 3, 4 ou 5 jours de congé principal pris entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 30 avril 2023 ;
- 2 jours ouvrables pour 6 jours ou plus de congé principal pris durant cette période.

À noter que le fractionnement du congé principal ne requiert pas l'ac-

## Les congés payés ne peuvent pas être remplacés par le versement d'une indemnité !

cord de vos salariés lorsque ce congé coïncide avec la période de fermeture de l'association.

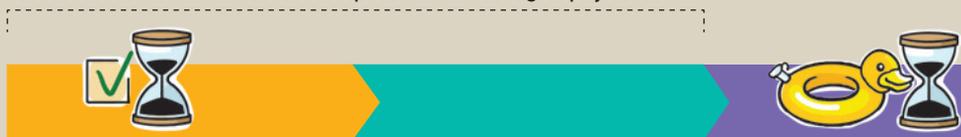
### Le planning des départs en congé

En tant qu'employeur, il vous revient de déterminer l'ordre des départs en congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté et de leurs activités éventuelles auprès d'autres employeurs. Étant précisé que lorsque deux de vos employés sont mariés ou pacsés ensemble, ils peuvent prétendre à un congé simultané.

Ensuite, vos salariés doivent être informés, par affichage, courriel ou note de service, de l'ordre des départs en congés au moins un mois à l'avance. Et sauf accord de vos salariés ou circonstances excep-

## Congés payés 2022 :

Période de référence d'acquisition des congés payés



1<sup>er</sup> juin 2021

1<sup>er</sup> mai 2022

31 mai 2022

Période minimale de prise du congé principal (c)

## QUID DES CONGÉS PAYÉS ACQUIS MAIS NON PRIS PAR LES SALARIÉS ?



Les jours de congés payés que les salariés ont acquis mais qu'ils n'ont pas pris au moment de la rupture de leur contrat de travail doivent donner lieu à une indemnité compensatrice. Cette indemnité doit être payée au salarié, quel que soit le motif de la rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave. Son calcul étant identique à celui de l'indemnité versée aux salariés durant leurs congés payés (1/10 de la rémunération brute perçue ou maintien de salaire).

tionnelles (le remplacement d'un salarié brusquement décédé, par exemple), vous ne pouvez pas modifier ces dates moins d'un mois avant le départ en congés de vos employés. Et attention, selon les juges, ce délai de prévenance d'un mois s'applique non seulement aux quatre semaines de congés payés qui composent le congé principal mais aussi aux jours qui constituent la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

### Comment les congés payés sont-ils rémunérés ?

Le calcul de l'indemnité due aux salariés pendant leurs congés payés peut s'effectuer selon deux modalités.

Sachant que vous devez appliquer, pour chaque salarié, celle qui est la plus favorable.

Ainsi, l'indemnité de congés payés peut être égale à :

- 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (soit du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022) ;
- ou au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (selon la règle dite du « maintien de salaire »).

La première modalité sera à privilégier notamment pour un salarié qui a récemment subi une diminution de rémunération (en raison de son passage à temps partiel, par exemple).

### Spectacle

Les congés payés des intermittents du spectacle obéissent à des règles spécifiques et sont gérés par la Caisse des congés spectacles (Audiens).

## le calendrier à respecter

Période d'acquisition des jours de fractionnement



31 octobre 2022

30 avril ou 31 mai 2023

congés d'été)

Date limite de prise des congés payés

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2022			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	-
<b>CSG déductible</b>	(3)	6,80 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- 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
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	-	0,30 % (7)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	-	4,05 %
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	-	0,15 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- 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 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	-	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité (10)</b>	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 2021*			
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 0,502 €	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) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2021.  
\* 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 LOUJETTE / 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 DAUDIN-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)	
Mars 2022	
Smic horaire	10,57 €
Minimum garanti	3,76 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Taxe sur les salaires 2022		
Taux (1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ 678 €	≤ 8 133 €
8,50 %	> 678 € et ≤ 1 353 €	> 8 133 € et ≤ 16 237 €
13,60 %	> 1 353 €	> 16 237 €

Abattement des associations : 21 381 € ; (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 2022	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	5 €
2 repas (1 journée)	10 €

Frais professionnels 2022	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,80 €
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	19,40 €
Restauration hors entreprise	9,50 €

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> 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 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*

\* Variation annuelle.

# Le renforcement de la protection contre les cyberattaques

L'ANSSI préconise l'adoption de mesures préventives pour réduire les risques et les conséquences des cyberattaques.

L'invasion de l'Ukraine par la Russie s'est accompagnée d'une hausse des cyberattaques visant les entreprises occidentales. C'est la raison pour laquelle l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) incite les entreprises et les associations à mettre en œuvre cinq mesures cyberpréventives prioritaires. Des mesures qu'il convient d'adopter rapidement et d'inscrire dans une démarche de « cybersécurité globale et de long terme », insiste l'ANSSI.

## 1. Renforcer les procédures d'authentification

Afin de réduire le risque d'intrusion, l'accès au système d'information de l'association doit être renforcé. À cet effet, l'ANSSI préconise la mise en place d'un dispositif d'authentification à double facteur. Pour accéder au réseau, on combinera ainsi, par exemple, un mot de passe robuste et un code reçu par SMS ou via une application dédiée.

## 2. Accroître la surveillance du réseau

Le temps de réaction est crucial en cas de cyberattaque. Plus rapide sera la réaction, moindres seront les dégâts. Mettre en place une surveillance du réseau (notamment sur ses points d'entrée : VPN, contrôleurs de domaine...) est donc fortement conseillé.

## 3. Ne pas oublier les sauvegardes

« Des sauvegardes régulières de l'ensemble des données, y compris celles présentes sur les serveurs de fichiers, d'infrastructures et d'applications métier critiques, doivent être réalisées », insiste l'ANSSI. En rappelant que



ces sauvegardes doivent être déconnectées du réseau pour ne pas être exposées lors d'une attaque du système informatique.

## 4. Identifier les services critiques

Compte tenu de l'urgence, il faut prioriser les actions. À cette fin, l'ANSSI conseille de réaliser un inventaire des services numériques de l'association et de les classer en fonction de leur caractère critique. La protection des plus sensibles devant être renforcée en priorité.

## 5. Préparer la gestion de crise

Une cyberattaque peut atteindre, plus ou moins fortement, le fonctionnement de l'association. Il convient donc de se préparer à travailler en mode dégradé (applications hors d'usage, messagerie coupée, fournisseurs hors jeu...) « et dans certains cas, cela signifie revenir au papier et au crayon », précise l'ANSSI. Une cellule de crise doit donc être constituée et se tenir prête à mettre en œuvre différents scénarios d'urgence.



## Tenue d'une buvette

**Notre association souhaite tenir une buvette lors de notre prochain vide-greniers. Devons-nous obtenir une autorisation pour vendre de l'alcool ?**

*Oui ! Vous ne pouvez servir de l'alcool que si vous demandez, et obtenez, une autorisation auprès de votre mairie. Et sachez que vous ne pourrez y vendre aucun alcool fort mais uniquement des boissons fermentées non distillées et des vins doux naturels (vin, bière, cidre, poiré, hydromel, crèmes de cassis, vins de liqueur, apéritifs à base de vin...). Enfin, n'oubliez pas d'informer les salariés et les bénévoles qu'il est interdit de vendre ou d'offrir des boissons alcoolisées à une personne manifestement ivre ainsi qu'aux mineurs !*



## Rupture conventionnelle

**Nous envisageons de conclure une rupture conventionnelle avec un de nos salariés. Dans le cadre de cette rupture, pouvons-nous renoncer à la clause de non-concurrence à laquelle ce dernier est tenu ?**

*Vous pouvez renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence de votre salarié si cette faculté est prévue par son contrat de travail ou par votre convention collective. Mais attention, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, cette renonciation doit intervenir, au plus tard, à la date de la rupture du contrat de travail de votre salarié. Cette date étant fixée dans la convention de rupture officialisant la rupture conventionnelle.*



## Organe habilité à agir en justice

**Notre association souhaite contester en justice une décision administrative. Nos statuts précisent seulement que le président « représente l'association dans tous les actes de la vie civile ». Cette formule permet-elle à notre président de former un tel recours ?**

*Lorsque les statuts d'une association n'indiquent pas l'organe compétent pour décider d'engager une action en justice, cette capacité appartient à la personne qui, selon ce texte, est habilitée à représenter l'association en justice.*

*Si les statuts sont muets quant à l'organe disposant de ce pouvoir de représentation, les juges administratifs estiment que le président qui, selon les statuts, « représente l'association dans tous les actes de la vie civile », est effectivement compétent pour agir en justice.*