

In Extenso

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

JUIN 2022

11 millions
de bénévoles
associatifs

Barème Macron :
application
obligatoire

Le contrôle à
distance des
comptabilités
informatisées

Stages en association :
mode d'emploi

ÉCHÉANCIER

Juin 2022

15 juin

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mai 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 mai 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2022.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 28 février 2022 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations soumises à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.
- › Associations assujetties à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en mai 2022 lorsque le total des sommes dues au titre de 2021 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

30 juin

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 mars 2022 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juillet).

Au menu de votre revue du mois de juin...

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Environ 11 millions de personnes donnent de leur temps bénévolement dans une association. Des bénévoles qui, malheureusement, sont moins nombreux qu'il y a 3 ans et qui privilégient les interventions ponctuelles plutôt qu'une implication régulière. Toutefois, ces difficultés, en grande partie liées aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité des associations, pourraient se résorber avec le temps. Nous vous invitons à en savoir plus sur ces bénévoles en page ci-contre.

Les autres actualités de ce mois, à retrouver en pages 4 et 5, vont particulièrement intéresser les associations employeuses. Ainsi, notamment, la Cour de cassation a confirmé la validité du fameux « barème Macron », très contesté depuis sa mise en place, en 2017, qui détermine les montants que les juges peuvent octroyer à un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, elle a précisé qu'un salarié ne peut invoquer l'irrégularité de la désignation du président d'une association pour remettre en cause son pouvoir de licencier.

Enfin, notre dossier du mois est consacré à la réglementation à respecter lorsque votre association accueille un stagiaire. Faut-il signer une convention ? Combien de stagiaires votre association peut-elle recevoir en même temps ? Les réponses à ces questions se trouvent dans les pages 10 et suivantes !

Nous vous souhaitons une excellente lecture !



Mis sous presse le 30 mai 2022
 Dépôt légal mai 2022 • Imprimerie MAQRPRINT (87)
 Photo une : VioletaStoimenova

11 millions de bénévoles en 2022



Quelle participation ?

13,7%

des Français interviennent dans une seule association.

6,4%

dans plusieurs associations.

5,8%

des Français sont actifs quelques heures par mois dans une association.

7,8%

quelques heures par semaine.

En 2022, un Français sur cinq est bénévole au sein d'une association, ce qui représente environ 11 millions de personnes. Qui sont ces bénévoles ? Quelles sont leurs satisfactions et leurs déceptions ? C'est ce qu'explore la dernière enquête triennale de Recherches & Solidarités.

Qui est bénévole ?

En 2022, 18 % des femmes et 22 % des hommes sont bénévoles dans une association. Les personnes âgées de 65 ans et plus sont les plus assidues. En effet, 26 % d'entre elles sont bénévoles, contre 19 % des Français âgés de moins de 35 ans, 18 % des 50-64 ans et 16 % des 35-49 ans.

Un bénévolat en recul

En 2022, la proportion de Français bénévoles a 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, à compter du printemps 2020.

Il existe, par ailleurs, une corrélation entre bénévolat et niveau de diplôme. Ainsi, alors que 27 % des Français ayant un diplôme niveau bac + 3 et au-delà et 24 % de ceux ayant un diplôme de niveau bac + 2 sont bénévoles dans une association, seuls 17 % des Français ayant un niveau bac et 15 % des titulaires d'un CAP-BEP le sont.

Quelles sont leurs motivations ?

Les Français s'engagent d'abord pour être utiles à la société et agir pour les autres (86 %). Ensuite, ils mettent en avant la cause défendue (47 %), l'épanouissement personnel (47 %), le souhait d'appartenir à une équipe (32 %), l'acquisition d'une compétence (23 %), la reconnaissance sociale (18 %) et le désir d'exercer une responsabilité (14 %).

Sont-ils satisfaits ?

Plus de 80 % des bénévoles sont satisfaits de leur engagement. Les trois quarts des bénévoles tirent leur satisfaction du contact et des échanges avec les autres (72 %). Le plaisir d'être efficace et utile étant important pour 64 % d'entre eux et la convivialité pour 52 %.

Quant à leurs déceptions, elles sont d'abord en lien avec l'action de l'association. Le manque de moyens matériels et/ou financiers pour mener à bien les actions indisposent près du tiers des bénévoles. Sont ensuite cités le manque de moyens humains (29 %) et les effets limités des actions de l'association (19 %).

Pensez à demander le taux réduit de cotisation AT/MP !

Les associations employeuses sont redevables, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), d'une cotisation dont le taux dépend, en totalité ou en partie, de leur activité principale.

Toutefois, elles peuvent bénéficier d'un taux réduit de cotisation dit « taux fonc-

tions support » (ex-« taux bureau ») pour leurs salariés qui exercent, à titre principal, une fonction support de nature administrative (accueil, secrétariat, comptabilité, gestion financière, ressources humaines...), mais à condition d'en faire la demande auprès de la Carsat, de la Cramif ou de la CGSS, via le formulaire

dédié disponible sur le site www.ameli.fr.

La Cour de cassation vient de préciser que le taux réduit de cotisation s'applique uniquement aux périodes postérieures à cette demande. Et ce même si l'association remplissait auparavant les conditions pour en bénéficier.

Cassation sociale, 7 avril 2022, n° 20-19447

LE CHIFFRE

8,7 M€

L'arrondi en caisse permet aux clients de 37 enseignes regroupant 9 375 magasins d'effectuer, lors de leur passage en caisse, un don à une association en arrondissant leur note de quelques centimes ou de quelques euros. En 2021, plus de 27 millions de ces micro-dons ont permis de récolter près de 8,72 millions d'euros (contre 21,6 millions de micro-dons et 6 millions en 2020). Depuis sa création en 2013, ce sont ainsi 28 millions d'euros qui ont été distribués à 799 associations.

Guso : une aide pour payer les cotisations sociales

Les associations qui organisent des spectacles vivants (concert, pièce de théâtre...) de manière occasionnelle doivent réaliser toutes les démarches liées à l'embauche des artistes et des techniciens via une déclaration unique effectuée auprès du Guichet unique du spectacle occasionnel (Guso). C'est aussi auprès du Guso qu'elles payent les cotisations sociales dues sur les rémunérations de ces salariés. Pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté au plus tôt le 1^{er} janvier 2022 et s'achèvera au plus tard le 31 juillet 2022, les associations bénéficient d'une aide financière pour

le paiement des cotisations et contributions sociales (patronales et salariales) dues au Guso.

Cette aide s'élève, par déclaration unique pour un artiste ou un technicien et par jour travaillé, à 120 € maximum (dans la limite de 600 € par employeur au total).

Décret n° 2022-509 du 8 avril 2022, JO du 9



EN PRATIQUE Les déclarations uniques doivent être enregistrées auprès du Guso au plus tard le 15 août 2022.

CLIN D'ŒIL

CONTRÔLE URSSAF

La charte du cotisant contrôlé, qui présente à l'intéressé les droits dont il dispose durant la procédure de contrôle, vient d'être mise à jour. Elle prévoit notamment que lorsque le contrôle aboutit à un solde créditeur en faveur du cotisant, ce crédit doit lui être remboursé dans le mois qui suit (et non plus dans les 2 mois qui suivent) la notification de l'Urssaf. Un changement applicable aux contrôles qui seront initiés à compter du 1^{er} juillet 2022.



Application du barème Macron : le débat est clos !

Instauré en 2017, le barème dit « Macron » fixe les montants minimal et maximal de l'indemnité octroyée par les juges au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Et ce, en fonction de son ancienneté et de l'effectif de l'entreprise ou de l'association qui l'emploie.

Très contesté depuis sa création, ce barème a parfois été écarté par certains conseils de prud'hommes et cours d'appel. Pour fonder leurs décisions, ces juridictions s'appuient sur deux textes : une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Charte sociale européenne. Deux textes qui autorisent les juges, en cas de licenciement injustifié, à fixer « une indemnité adéquate » ou « toute autre réparation appropriée » au préjudice subi par le salarié.

Une décision de la Cour de cassation en la matière était donc très attendue. Elle vient d'être publiée ! Dans une première affaire, la Cour de cassation a indiqué que la Charte sociale européenne n'avait pas d'effet direct en France. Les juges ne peuvent donc pas s'en servir pour passer outre à l'application du barème Macron. Dans une seconde affaire, elle a estimé que ce barème était conforme à la convention de l'OIT, et que les juges n'avaient pas la possibilité de l'écartier au cas par cas.

Cassation sociale, 11 mai 2022, n° 21-14490 et n° 21-15247

Pouvoir de licencier

Dans une association, le pouvoir de licencier un salarié appartient à son président, sauf si les statuts attribuent cette compétence à un autre organe. Le licenciement prononcé par un organe incompetent étant dénué de cause réelle et sérieuse. À ce titre, la Cour de cassation a précisé que le salarié licencié ne pouvait pas invoquer l'irrégularité, au regard des statuts, de la désignation du président de l'association pour remettre en cause son pouvoir de licencier. Dans cette affaire, les statuts n'avaient pas été respectés lors de la convocation et de la tenue de l'assemblée générale au cours de laquelle le président avait été élu.

Cassation sociale, 23 mars 2022, n° 20-16781

MÉDICO-SOCIAL**Pratique d'activités physiques et sportives**

Les missions d'intérêt général et d'utilité sociale des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) incluent désormais les actions contribuant à la pratique d'activités physiques et sportives et d'activités physiques adaptées. Leurs bénéficiaires devant être informés des offres d'activités disponibles non seulement dans les ESSMS, mais aussi à proximité de l'ESSMS ou de leur domicile.

Par ailleurs, chaque établissement social et médico-social devra bientôt désigner parmi ses salariés un référent pour l'activité physique et sportive. Les modalités de sa désignation, de sa formation et de ses missions doivent être précisées par décret.

Loi n° 2022-296 du 2 mars 2022, JO du 3

CULTURE**Sécurisation des évènements**

Les organisateurs d'un évènement culturel exigeant un dispositif de sécurité particulier (concert, festival...) peuvent faire appel aux services de police ou de gendarmerie afin d'obtenir le personnel et le matériel nécessaires pour renforcer la sécurité. Elles doivent alors rembourser aux pouvoirs publics le coût des missions qui ne peuvent être rattachées aux obligations normales incombant à la puissance publique en matière de sécurité

et d'ordre publics (régulation de la circulation, gestion des flux de spectateurs sur la voie publique, surveillance aérienne de l'évènement, inspection des tribunes...). À ce titre, une récente instruction du ministère de l'Intérieur fait le point sur les règles à respecter pour une bonne organisation de ce partenariat : réunion préparatoire entre l'organisateur et les forces de sécurité, rédaction d'un état prévisionnel des coûts, signature d'une convention, paiement d'un acompte, etc.



Instruction NOR : INTD2208717J du 8 avril 2022

MÉDICO-SOCIAL**Communication des tarifs des Ehpad**

Dans un souci de transparence, les tarifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) sont publiés sur le site www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr. Les Ehpad doivent donc, au plus tard le 30 juin 2022, transmettre à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), via la plateforme dédiée « Prix-ESMS » :

- le tarif global pour le socle des prestations minimales d'hébergement (administration générale, accueil hôtelier, restauration, blan-

chissage et animation de la vie sociale) pour chaque type de chambre (TTC, par personne et par jour) ;

- les tarifs liés à la dépendance (GIR 1-2, 3-4 et 5-6).

Les Ehpad peuvent communiquer également les prix des autres prestations disponibles dans leur établissement mais non comprises dans ces tarifs (entretien du linge personnel du résident, déjeuner d'un invité, location d'un téléphone ou d'un téléviseur...).

SPORT

Premier contrat de travail d'un sportif professionnel

Les associations sportives qui recrutent des sportifs et entraîneurs professionnels doivent obligatoirement conclure avec ces derniers un contrat à durée déterminée spécifique régi par le Code du sport.



Lorsque ce contrat est signé avec un sportif à l'issue de sa formation, sa durée maximale est, en principe, fixée à 3 ans. Cependant, celle-ci peut désormais être portée à 5 ans si un accord collectif de discipline le prévoit. Cet accord

doit mentionner l'âge minimal et l'âge maximal du sportif ainsi que la rémunération minimale qui lui est proposée. La Ligue de football professionnel a déjà annoncé qu'un accord entre les clubs et le syndicat des joueurs, l'UNFP, devrait bientôt être conclu sur ce point. Ainsi, un contrat d'une durée de 5 ans avec les joueurs de 18 ans et d'une durée de 4 ans avec ceux de 19 ans pourraient être signés.

Décret n° 2022-673 du 26 avril 2022, JO du 27

INSERTION

Appel à projets pour les Ésat

Les agences régionales de santé (ARS) lancent un appel à projets à destination des établissements et services d'aide par le travail (Ésat) géré par le Fonds d'accompagnement de la transformation des Ésat. Doté de 15 millions d'euros cette année, celui-ci vise à financer les projets évalués à au moins 10 000 € HT et destinés à diversifier et développer une nouvelle activité, à développer ou adapter une activité existante ou à faire appel à des prestations de conseil et d'ingénierie. Les Ésat peuvent ainsi



obtenir une prise en charge de la moitié des coûts de leur projet dans la limite de 20 000 € pour les prestations de conseil et d'ingénierie, de 75 000 € pour l'adaptation d'une activité existante

ou de 150 000 € pour le développement d'une nouvelle activité ou d'une activité existante. Les associations doivent déposer leur demande d'aide auprès de leur ARS au plus tard le 31 juillet 2022.

Circulaire n° DGCS/SD3/2022/146 du 13 mai 2022

MÉDICO-SOCIAL

Solidarités intergénérationnelles

Afin de lutter contre l'isolement des personnes âgées, le gouvernement vient de lancer un « plan d'action visant à renforcer les solidarités intergénérationnelles dans les établissements scolaires et les lieux de vie des personnes âgées ». Dans ce cadre, un kit pédagogique « Jumelages intergénérationnels » destiné à les aider à développer un partenariat avec un établissement scolaire autour d'un projet pédagogique commun est mis à la disposition des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et des résidences autonomie.

« Kit Jumelages intergénérationnels - Programme à destination des directeurs d'EHPAD et de résidences autonomie » <https://solidarites-sante.gouv.fr>

Représentation d'intérêts

Les associations œuvrant en tant que représentant d'intérêts doivent s'inscrire sur le répertoire géré par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Une association étant un représentant d'intérêts lors que l'activité d'un de ses dirigeants, de ses



PASCAL DELCÔCHE

salariés ou de ses membres consiste, de façon principale ou régulière, à entrer en communication avec des responsables publics nationaux (ministres, députés, sénateurs...) afin d'influer sur des décisions publiques.

À compter du 1^{er} juillet 2022, seront également concernées les associations entrant en contact avec des responsables publics œuvrant à un échelon local (présidents et membres de conseil régional ou de conseil départemental, maires d'une commune de plus de 20 000 habitants, adjoints au maire des communes de plus de 100 000 habitants, etc.).

Art. 25, loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, JO du 10

À NOTER 2 461 structures, dont 19,7 % d'associations, étaient inscrites, fin mai, sur ce répertoire.

QUIZ DU MOIS

Démission du salarié

1 Le salarié qui démissionne doit obligatoirement en informer son employeur par écrit.

Vrai Faux

2 Une démission n'a pas à être motivée par le salarié ni à être approuvée par l'employeur.

Vrai Faux

3 Aucun délai de préavis n'est imposé par le Code du travail au salarié qui remet sa démission.

Vrai Faux

4 L'absence non justifiée et prolongée d'un salarié à son poste équivaut à une démission.

Vrai Faux

5 Le salarié qui démissionne a droit à une indemnité pour les congés payés qu'il a acquis mais qu'il n'a pas pris.

Vrai Faux

6 Le salarié qui démissionne bénéficie d'autorisations d'absence pour rechercher un nouvel emploi.

Vrai Faux

Réponses

1 Faux. Aucun écrit n'est exigé par le Code du travail même si, à titre de preuve, un écrit est fortement recommandé.

2 Vrai.

3 Vrai. Mais un délai de préavis est souvent prévu par la convention collective applicable à l'association ou par les usages de la profession.

4 Faux. La démission ne se présume pas : elle suppose une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

5 Vrai.

6 Faux. Sauf si la convention collective applicable, un accord d'entreprise ou les usages de la profession le prévoient.

Le contrôle à distance des comptabilités informatisées

L'examen de comptabilité est effectué à distance, d'après les fichiers des écritures comptables (FEC) remis par l'association contrôlée.

Les associations qui tiennent leur comptabilité de façon informatisée peuvent faire l'objet d'un contrôle fiscal à distance spécifique. En effet, lorsqu'elle estime que les enjeux ou la typologie de l'association ne nécessitent pas de se déplacer dans ses locaux pour une vérification de comptabilité, l'administration fiscale peut mener un « examen de comptabilité » depuis ses propres bureaux. Mais l'association bénéficie-t-elle de garanties ? Et comment cet examen se déroule-t-il ?

L'engagement du contrôle

L'association doit être prévenue de l'engagement de la procédure de contrôle par l'envoi préalable d'un avis d'examen de comptabilité. Une fois cet avis reçu, elle ne dispose que de 15 jours pour transmettre à l'administration fiscale, sous forme dématérialisée, une copie de ses fichiers des écritures comptables (FEC), conformes à certaines normes.

À compter de la réception des FEC, l'administration fiscale a 6 mois pour effectuer les tris, classements et calculs permettant de s'assurer de la concordance entre les FEC et les déclarations fiscales de l'association. Si elle détecte des erreurs, l'administration adresse alors une proposition de rectification à l'association.

Les garanties pour l'association

L'examen de comptabilité offre un certain nombre de garanties à l'association contrôlée, similaires à celles applicables dans le cadre d'une vérification de comptabilité. Notamment, dès l'avis d'examen de comptabilité, il est précisé à l'association qu'elle peut se faire assister par le conseil de son choix. Autre point impor-



▲ Le défaut de transmission du FEC dans les 15 jours, ou la remise d'un FEC non conforme, peut être sanctionné par une amende de 5 000 €.

tant, l'administration ne pourra pas procéder à un nouvel examen de comptabilité ou à une vérification de comptabilité sur les mêmes impôts et la même période. En outre, toutes les règles figurant dans la « charte du contribuable vérifié » sont opposables. Y figure, notamment, la possibilité pour l'association de faire appel au supérieur hiérarchique de l'agent chargé du contrôle en cas de difficultés pendant l'examen de comptabilité et/ou à l'issue de cet examen si des divergences subsistent.

La régularisation spontanée

L'association peut demander, dans les 30 jours de la proposition de rectification, à corriger spontanément les anomalies détectées par l'administration fiscale à l'issue de l'examen de comptabilité, moyennant le paiement d'un intérêt de retard à taux réduit (0,14 % par mois, au lieu de 0,20 %).

Stages en association : mode d'emploi

À l'approche de la saison estivale, vous envisagez peut-être d'accueillir un stagiaire au sein de votre association. Dans ce cas, il convient de bien respecter la réglementation en vigueur.



Le stage est une période pendant laquelle un élève (préparant un diplôme de l'enseignement technologique) ou un étudiant (universitaire, ingénieur...) se rend dans un organisme d'accueil (association, entreprise...) afin d'acquérir des compétences professionnelles en rapport avec ses connaissances théoriques, et ce en vue d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle. Ces stages en milieu professionnel obéissent à une réglementation stricte que vous devez bien maîtriser avant d'accueillir un stagiaire.

Une convention de stage obligatoire

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre votre association, le stagiaire et son établissement d'enseignement.

En pratique, cette convention est signée à la fois par le stagiaire (s'il est mineur, par son représentant légal), par l'établissement d'enseignement et son enseignant référent, par son tuteur désigné au sein de votre association et par vous-même, dirigeant d'association.

Généralement élaborée à partir d'une convention type établie par l'établissement d'enseignement, elle mentionne notamment les dates de

début et de fin du stage, sa durée totale, la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou pendant les jours fériés, le montant de la gratification qui lui est allouée ainsi que l'intitulé de sa formation, les compétences à acquérir au cours du stage et les activités qui lui sont confiées.

Et attention, une convention de stage ne peut pas être conclue en vue de l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'association, ni pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent (pour congés payés, par exemple). En effet, dans ce cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de sa convention de stage en contrat de travail. L'Urssaf disposant aussi de ce pouvoir, avec alors un redressement de cotisations sociales à la clé pour l'association.

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, vous n'avez pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche. Cependant, vous devez l'inscrire dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel (nom et prénom du stagiaire, dates de début et de fin du stage, lieu de présence, nom et prénom du tuteur). Au terme du stage, vous devez délivrer à votre stagiaire une attestation mentionnant obligatoirement la durée effective globale de son stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification qui lui a été versée.

Un nombre de stagiaires limité

Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans votre

association est limité. Ainsi, si elle compte au moins 20 salariés, vous ne pouvez pas accueillir, au cours d'une même semaine civile, un nombre de stagiaires excédant 15 % de votre effectif, soit, par exemple, cinq stagiaires maximum par semaine (4,5 arrondis à l'entier supérieur) pour un effectif de 30 personnes et six stagiaires maximum pour 40 personnes. Si, en revanche, elle emploie moins de 20 salariés, ce quota est fixé forfaitairement à trois stagiaires par semaine civile.

Par dérogation, pour les formations en milieu professionnel obligatoires dispensées notamment dans les lycées professionnels, l'autorité académique dont votre association dépend peut porter ce quota à 20 % de l'effectif pour les associations qui emploient au moins 30 salariés et à cinq stagiaires pour celles qui emploient moins de 30.

Une durée maximale

Un stagiaire ne peut pas effectuer un stage de plus de 6 mois par année d'enseignement au sein de votre association. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire.

1 pour 3

Vous êtes tenu de désigner, parmi votre personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur qui ne peut pas encadrer simultanément plus de trois stagiaires.

UN DÉLAI ENTRE DEUX STAGIAIRES

Deux stagiaires peuvent se succéder sur un même poste à condition, cependant, qu'un délai de carence fixé au tiers de la durée du premier stage soit respecté (par exemple, après un stage de 6 mois, le délai de carence sur le même poste est de 2 mois). Toutefois, ce délai ne s'applique pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.



À ce titre, chaque période de 7 heures de présence, consécutives ou non, équivaut à un jour, et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois. La durée maximale de 6 mois de stage correspond donc à 924 heures de présence effective.

Une gratification minimale

Le montant de la gratification

Votre association doit verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue en son sein un stage de plus de 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Sachant que pour les formations du second cycle de l'enseignement secondaire en milieu agricole, la gratification doit être versée lorsque le stage a une durée supérieure à 3 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année d'enseignement. Comme cette durée correspond à son temps de présence effective, le stagiaire bénéficie de cette gratification dès lors qu'il est présent dans votre association plus de 308 heures (462 heures pour les formations agri-

Un stagiaire ne peut pas remplacer un salarié en congés payés, ni occuper un emploi saisonnier.

3,9€

Montant de la gratification minimale horaire due pour tout stage de plus de 2 mois.

coles du second cycle de l'enseignement secondaire).

Sauf montant plus élevé prévu par votre convention collective, la gratification horaire minimale est fixée à 3,90 € en 2022 (15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale). Cette gratification, due à compter du premier jour du premier mois de stage, est versée mensuellement, et non à l'issue du stage. Elle se calcule en multipliant la gratification horaire minimale par le nombre d'heures de stage réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois. Vous pouvez toutefois décider de lisser cette gratification sur la totalité de la durée du stage. Ainsi, par exemple, si un stagiaire est présent dans votre association 140 heures le premier mois

EMBAUCHE DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL APRÈS UN STAGE



Si votre association engage un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin de son stage réalisé lors de sa dernière année d'études, la durée de ce stage doit être déduite de la période d'essai prévue dans son contrat de travail. Une déduction équivalant à la totalité du stage lorsque cette embauche porte sur un emploi en correspondance avec les missions confiées au stagiaire. Dans le cas contraire, cette déduction ne peut réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

(gratification de 546 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 585 €) et 154 heures le troisième mois (gratification de 600,60 €), vous pouvez lisser le montant total, soit 1731,60 €, sur ces 3 mois, et donc octroyer au stagiaire une gratification mensuelle de 577,20 €.

Une exonération de cotisations

La gratification n'est pas assujettie aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, CSG-CRDS et versement mobilité), dans la limite toutefois du montant minimal dû au stagiaire (3,90 € de l'heure).

En conséquence, la part de la gratification qui excède ce minimum est soumise à cotisations sociales (sauf cotisation d'assurance chômage, contribution au dialogue social, coti-

sations de retraite complémentaire et cotisation AGS).

Des droits pour les stagiaires

Vous devez appliquer à vos stagiaires les règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit.

En outre, vos stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption selon les mêmes modalités que vos salariés. Pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absences (congés pour mariage, pour décès d'un proche...).

Enfin, les stagiaires doivent bénéficier des éventuels titres-restaurant que vous accordez à vos salariés ainsi que de la prise en charge de leurs frais de transport en commun.



Une sanction en cas de non-respect des règles relatives aux stages

2 000 € par stagiaire concerné en cas d'infraction liée :



aux durées
maximales
hebdomadaire et
quotidienne de
présence



aux repos
hebdomadaire
et quotidien



aux jours
fériés



à la présence
de nuit

INDICATEURS - Mis à jour le 30 mai 2022

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} avril 2022			
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-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 (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 (l'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 1,30 %. (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 01 87 08 / Directeur de la publication : Pierre LOUJETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / 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 CAROLLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DALOIN-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)	
Mai 2022	
Smic horaire	10,85 €
Minimum garanti	3,86 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} mai 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	0,324 €
Vélototeur, scooter, moto	0,126 €

* Abandon de frais à titre de dons (en 2021 déclaré en 2022).

Source : Brochure pratique 2022 de la déclaration des revenus 2021

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 ^{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 %*
	115,53 + 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.

Se former à la sécurité numérique grâce à SecNumacadémie

Gratuit et ouvert à tous, le MOOC de l'ANSSI propose des contenus pédagogiques autour de la sécurité informatique.

Aider chacun d'entre nous à mieux comprendre les enjeux de la sécurité informatique pour nous permettre d'agir efficacement sur la protection de nos outils numériques, c'est l'ambition du MOOC SecNumacadémie, proposé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI). Entièrement gratuite, cette formation en ligne (www.secnumacademie.gouv.fr) est adaptée à des publics variés, non experts, et peut être suivie à leur rythme par les participants.

Quels en sont les contenus ?

Conçue par les experts de l'ANSSI, cette formation se compose de quatre modules (panorama de la sécurité des systèmes d'information, sécurité de l'authentification, sécurité sur internet, sécurité du poste de travail et nomadisme), respectivement divisés en cinq unités thématiques. Chaque unité comprend une vidéo, un cours écrit, une animation pédagogique et un quiz. Un certain nombre de ressources complémentaires sont, par ailleurs, librement accessibles.

BON À SAVOIR *Pour rester en phase avec l'actualité réglementaire et technique de la sécurité numérique, les contenus pédagogiques proposés sur le MOOC sont régulièrement mis à jour.*

Comment cela fonctionne-t-il ?

En moyenne, chaque module nécessite entre 6 et 8 heures de travail. Une fois son compte créé, l'utilisateur est toutefois libre d'avancer à son rythme et de suivre la formation en fonction de ses disponibilités. En pratique, le MOOC est validé par une attestation de suivi



obtenue à l'issue du module n° 4 par la validation progressive des différentes unités, selon une logique de crédits.

PRÉCISION *Pour valider chaque unité thématique, l'utilisateur doit donner au moins huit réponses justes sur les dix questions posées lors du quiz final. Un module est considéré comme validé lorsque le participant a suivi et complété les cinq unités thématiques qui le composent.*

Des formations continues labélisées

Pour ceux qui souhaitent aller plus loin, l'ANSSI a labélisé une cinquantaine de formations dans le domaine de la cybersécurité. Assurées par des chambres de commerce et d'industrie, de grandes écoles ou des associations de formation, elles sont généralistes (sécurité informatique) ou spécifiques (risques industriels, analyse des risques...). Elles sont listées sur le site de l'ANSSI (www.ssi.gouv.fr).



Versement d'un acompte sur salaire

L'un de nos salariés nous a demandé de lui verser un acompte sur salaire. Devons-nous accepter sa demande et, dans l'affirmative, quel montant sommes-nous autorisés à lui régler ?

S'il s'agit de la première demande d'acompte de votre salarié pour le mois considéré, vous devez l'accepter. En effet, les salariés (hors salariés saisonniers et temporaires) qui sont payés mensuellement peuvent prétendre à un acompte sur salaire pour le travail qu'il ont déjà accompli. Concrètement, l'acompte s'élève à la moitié de la rémunération mensuelle du salarié et peut donc être versé à partir du 15 du mois.



Réunion des organes dirigeants

Pouvez-vous nous rappeler jusqu'à quand notre association peut organiser par téléphone ou visioconférence les réunions de ses dirigeants, même si nos statuts ne le prévoient pas ?

L'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement à assouplir la tenue des réunions des membres des organes dirigeants des associations (bureau, conseil d'administration...). Ainsi, même si les statuts ou le règlement intérieur sont silencieux sur ce point ou s'y opposent, ces réunions peuvent, jusqu'au 31 juillet 2022, se dérouler par téléphone ou visioconférence. Les décisions de ces organes peuvent également être adoptées dans le cadre d'une consultation écrite de leurs membres.



Conditions pour recevoir des libéralités

Un membre de notre association nous a informés qu'il envisageait de consentir un legs en sa faveur dans son testament. Notre association, qui n'est pas reconnue d'utilité publique, pourra-t-elle recevoir ce legs ?

Votre association a la capacité juridique de recevoir des legs même si elle ne bénéficie pas de la reconnaissance d'utilité publique. Mais il faut alors qu'elle soit déclarée depuis au moins 3 ans, reconnue d'intérêt général et que l'ensemble de ses activités ait un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, 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.