

In Extenso

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

JANVIER 2023

**Coupures
d'électricité : à quoi
peut-on s'attendre ?**

**FDVA : campagne
de subventions
pour 2023**

**Les Français
généreux malgré
la crise**

**Contrat à durée
déterminée,
mode d'emploi**

ÉCHÉANCIER

Janvier 2023

Délai variable

› Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de décembre 2022 ou du 4^e trimestre 2022 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2022, du 4^e trimestre 2022 ou du mois de décembre 2022.

15 janvier

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e 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 décembre 2022 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2022.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2022 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

30 janvier

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

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Annoncé en fin d'année dernière, le risque de coupures programmées sur le réseau électrique plane au-dessus de l'hiver 2022-2023, et tout particulièrement sur ce mois de janvier en raison d'un manque de production nucléaire en France. Qui sera concerné ? Comment les délestages seront-ils organisés ? Nous vous détaillons ci-contre le plan du gouvernement si ces coupures de courant devaient survenir.

L'actualité de ce début d'année, c'est aussi le lancement par le FDVA de sa campagne annuelle de subventions. Des subventions qui permettent aux associations, via des appels à projets aux niveaux national et local, de financer les formations collectives de leurs bénévoles ainsi que leur fonctionnement et leurs projets innovants. Retrouvez plus d'informations sur ce sujet en page 8.

Par ailleurs, nous vous proposons, en page 9, de découvrir le bilan 2021 des dons aux associations déclarés par les Français à l'administration fiscale. Une collecte qui avoisinait les 3 milliards d'euros !

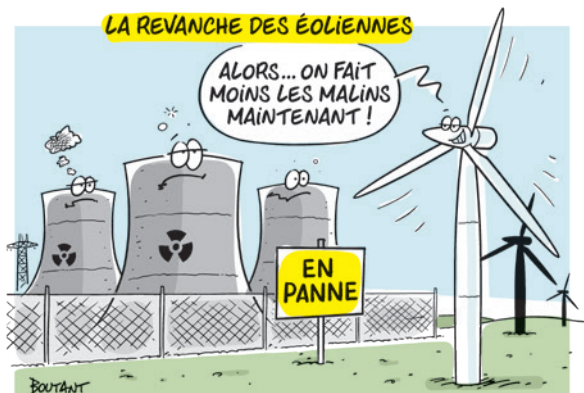
Enfin, nous avons choisi de consacrer le dossier du mois au contrat à durée déterminée. Très répandu, son utilisation est toutefois strictement encadrée et doit faire l'objet de toute votre attention. Retour sur les points clés de ce contrat d'exception.

Nous vous souhaitons une excellente lecture et une bonne et heureuse année 2023 !



Mis sous presse le 28 décembre 2022
 Dépôt légal décembre 2022 - Imprimerie MAQPRINT (87)
 Photo une : Gary Burchell

Coupures d'électricité : à quoi peut-on s'attendre ?



L'information de la population

3 jours avant

Signalement par RTE et le ministère de la Transition écologique d'une vigilance renforcée et du risque de coupures.

La veille à 19 h 30

Confirmation des coupures par RTE et Enedis.

La veille à 21 h 30

Publication d'un communiqué de presse avec la carte des départements potentiellement concernés.

Compte tenu du risque de fortes tensions sur le réseau électrique cet hiver, les pouvoirs publics ont dévoilé les modalités selon lesquelles d'éventuelles coupures d'électricité pourraient se produire dans les prochaines semaines.

Pendant 2 heures maximum

Il convient d'abord d'être rassurant : si elles devaient avoir lieu, ces coupures ne seraient pas générales (pas de black-out, donc). En effet, il s'agira de délestages, qui dureront 2 heures tout au plus et qui concerneront certaines zones du territoire national seulement.

Plus précisément, ces délestages seront tournants : ils affecteront alternativement des portions de département, zone après zone, de façon que tout le territoire ne soit pas touché au même moment.

Et ils interviendront pendant les pics de consommation, c'est-à-dire entre 8 heures et 13 heures et entre 18 heures et 20 heures. En principe,

aucun délestage n'aura donc lieu ni le week-end ni la nuit.

Et les associations ?

Les associations seront touchées par les éventuelles coupures au même titre que les entreprises et les particuliers. Métros, trains, ainsi que les téléphones (à l'exception du 112) et internet ne fonctionneront pas pendant les coupures. Et les établissements scolaires seront fermés.

Bien entendu, certains usagers prioritaires, comme les hôpitaux, les cliniques, les laboratoires, les commissariats, les gendarmeries, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), les centres pénitentiaires, les installations de signalisation et d'éclairage de la voie publique ou encore les sites industriels à risque ou relevant de la défense nationale seront préservés des coupures afin de garantir la continuité des soins et la sécurité des personnes et des biens. La liste de ces usagers prioritaires est établie par le préfet dans chaque département.

L'appli Ecowatt

En téléchargeant l'application Ecowatt, associations, entreprises et particuliers peuvent connaître, en temps réel, l'état du réseau électrique et être informés personnellement des jours de tension via la réception de notifications. Le signal rouge indiquant que le risque de coupure est important.

Cotisation AT/MP : la majoration est reportée à 2024 !

Les associations de moins de 20 salariés paient une cotisation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) dont le taux, dit « collectif », est fixé en fonction de la sinistralité de leur secteur d'activité.

Les pouvoirs publics ont prévu de majorer ce taux de cotisation pour les associa-

tions dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 20 salariés et dans lesquelles au moins un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des trois dernières années connues de l'administration.

Cette majoration devait normalement s'appliquer sur les

cotisations AT/MP dues au titre des périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2023. Mais son entrée en vigueur est finalement reportée au 1^{er} janvier 2024.

Décret n° 2022-1644 du 23 décembre 2022, JO du 24

PRÉCISION Le montant de cette majoration doit encore être fixé par un arrêté.

LE CHIFFRE

6 000 €

Le montant de l'aide financière accordée, pour la première année de contrat, aux associations qui embauchent des jeunes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation devrait évoluer pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2023.

Ainsi, l'aide serait revue à la hausse pour le recrutement d'un salarié âgé de moins de 18 ans (de 5 000 € à 6 000 €) mais elle diminuerait, en revanche, pour celui d'un salarié majeur (de 8 000 € à 6 000 €).

Quand un bénévole est en réalité un salarié...

La personne qui réalise une prestation de travail pour une association dans le cadre d'un lien de subordination et contre le paiement d'une rémunération est un salarié.

Sur cette base, la Cour d'appel d'Amiens a requalifié en salarié le bénévole d'une association. Les juges ont, en effet, constaté que ce bénévole avait fourni une prestation de travail au profit de l'association et que celle-ci lui avait versé des indemnités mensuelles de plusieurs centaines d'euros ne correspondant pas à des remboursements de frais, en plus d'avoir payé son loyer pendant plusieurs mois. En outre,

pour les juges, le bénévole travaillait sous la subordination juridique de l'association puisque celle-ci lui transmettait des plannings détaillés mentionnant une présence et un respect des horaires obligatoires.

Cour d'appel d'Amiens, 7 septembre 2022, n° 21/02142



CONSÉQUENCE L'association a été condamnée à verser au bénévole plus de 27 000 € au titre notamment de rappels de salaire, d'indemnité pour travail dissimulé et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CLIN D'ŒIL

DATE DE CONSOMMATION DES DENRÉES ALIMENTAIRES

Les emballages des denrées alimentaires peuvent désormais comporter une mention complémentaire indiquant que le produit considéré reste consommable après sa date de durabilité minimale (DDM). Rappelons que la DDM (« à consommer de préférence avant ») est la date jusqu'à laquelle la denrée conserve ses qualités gustatives ou nutritionnelles.



Comptes annuels d'une fondation d'entreprise

Chaque année, les fondations créées par des entreprises doivent communiquer au préfet leurs comptes annuels. À ce titre, le Conseil d'État a confirmé la décision d'un préfet qui avait refusé de transmettre à une association luttant contre la corruption les comptes annuels d'une fondation d'entreprise.

Pour les juges, les comptes annuels reçus par le préfet constituent des documents administratifs communicables aux tiers, sauf lorsque cette communication porterait atteinte à la protection de la vie privée. Ce qui, pour les personnes morales, empêche la communication aux tiers des documents relatifs à leur fonctionnement interne et à leur situation financière. Or les comptes annuels d'une fondation d'entreprise étant, par nature, des documents relatifs à son fonctionnement interne et à sa situation financière, ils relèvent donc de la protection de sa vie privée. En conséquence, ils ne peuvent pas être communiqués à une association.

Par ailleurs, selon le Conseil d'État, si les comptes de tout organisme de droit privé ayant reçu une subvention publique doivent être communiqués à toute personne qui en fait la demande, a contrario, les comptes d'une fondation qui n'a pas reçu de subvention n'ont pas à l'être.

Conseil d'État, 7 octobre 2022, n° 443826

Feuille de paie : ce qui change en 2023

Cette année, la revalorisation du Smic se limite à l'obligation légale, sans coup de pouce du gouvernement. Dès lors, le Smic horaire brut progresse de 1,81 % au 1^{er} janvier 2023, passant ainsi de 11,07 € à 11,27 €. Son montant mensuel brut augmente, lui, d'une trentaine d'euros pour s'établir à 1 709,28 € (contre 1 678,95 € auparavant) pour 35 heures de travail par semaine. Quant au plafond de la Sécurité sociale, il augmente de 6,9 % au 1^{er} janvier 2023. Son montant mensuel passe ainsi de 3 428 € à 3 666 € et son montant annuel de 41 136 € à 43 992 €.

Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022, JO du 23 ; arrêté du 9 décembre 2022, JO du 16

MÉDICO-SOCIAL**Dons et mécénat**

L'Agence nationale d'appui à la performance (Anap) vient de publier, à destination des établissements sanitaires et médico-sociaux, un guide destiné à les aider à récolter des dons auprès des particuliers et des entreprises.

Ce guide fait d'abord le point sur les différentes possibilités de dons et de mécénat : collectes d'argent auprès du public, arrondi sur salaire ou en caisse, legs, assurances-vie, mécénat de compétences, dons ou mise à disposition de biens... Il aborde ensuite les bonnes questions à se poser avant de se lancer : comment s'organiser en interne ? quel projet mettre en avant ? quelle stratégie de prospection mettre en place ? quels outils utiliser ?, etc.

Guide « Dons et mécénat : se lancer pour valoriser et financer ses projets », <https://anap.fr>

INSERTION**Travailleurs des Esat**

Un récent décret accorde de nouveaux droits aux personnes handicapées travaillant dans les Esat.

Ainsi, désormais, celles-ci bénéficient notamment de jours de congé pour événements familiaux (mariage, décès d'un proche, naissance...), du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé parental d'éducation.

En outre, elles peuvent élire un délégué pour les représenter sur des situations individuelles.

Et, à présent, les travailleurs des Esat peuvent, simultanément et à temps partiel, travailler en milieu ordinaire (entreprise, collectivité

territoriale, établissement public, association, fondation...) ou dans une entreprise adaptée ou bien exercer une activité professionnelle indépendante.

Enfin, les personnes handicapées qui sortent d'un Esat pour exercer une activité dans le milieu ordinaire bénéficient désormais d'un parcours renforcé en emploi (accompagnement par l'Esat et la plateforme départementale chargée du dispositif d'emploi accompagné).

Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022, JO du 14



LIUS ALVAREZ

INSERTION**Assujettissement à l'OETH**

Les associations de moins de 20 salariés sont soumises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ainsi, elles doivent employer des personnes handicapées à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif total.

Jusqu'alors, dans les associations intermédiaires, cet effectif d'assujettissement prenait en compte les salariés mis à disposition de tiers (collectivités, associations, entreprises...).

Cependant, récemment, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss) a précisé, dans son

chapitre 6 relatif au décompte de l'effectif en matière d'OETH, que pour ces associations, l'effectif d'assujettissement à cette obligation (moins de 20 salariés) devait être apprécié en fonction de leurs seuls effectifs permanents, après exclusion, donc, des salariés mis à disposition. Le Boss indique que cette mesure, qui constitue une évolution par rapport à la doctrine antérieure, est applicable rétroactivement à compter de la contribution au titre de l'OETH due pour l'année 2020.

MÉDICO-SOCIAL

Appel à projets de la CNSA

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) lance un appel à projets visant à financer des expérimentations destinées à accompagner l'évolution et la transformation de l'offre médico-sociale. Elle souhaite ainsi encourager l'émergence et l'essai de modèles d'action, de démarches ou de dispositifs innovants favorables à la qualité des accompagnements et à l'effectivité des droits des personnes. Les projets proposés par les associations doivent com-



prendre trois volets :
 - expérimentation (conception, test et mise en œuvre) ;
 - modélisation organisationnelle et économique (pérennisation et diffusion) ;
 - évaluation (évaluation indépendante par un prestataire externe ou une équipe de recherche).

Les associations intéressées peuvent déposer leur dossier jusqu'au 24 février 2023 sur la plateforme de la CNSA (téléprocédure « Appel à projets annuel 2023 »).

CULTE

Obligations comptables

La loi confortant le respect des principes de la République a renforcé les obligations comptables des associations culturelles et des autres associations ayant des activités en relation avec l'exercice public d'un culte pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2023. Prenant acte de ces nouvelles obligations, l'Autorité des normes comptables a adopté le règlement ANC n° 2022-04 modifiant le règlement ANC n° 2018-06.



Ainsi, ce règlement intègre désormais un modèle, sous forme de tableau, de l'état séparé des avantages et

ressources provenant de l'étranger que doivent établir les associations culturelles et les autres associations ayant des activités en relation avec l'exercice public d'un culte. Et le règlement ANC n° 2018-06 comprend à présent un chapitre consacré à la nouvelle obligation d'établir des comptes annuels qui pèse sur les associations ayant des activités en relation avec l'exercice public d'un culte.

Arrêté du 13 décembre 2022, JO du 18

PROPRETÉ

Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Dans le secteur de la propreté, les ouvriers des associations de nettoyage de locaux bénéficient, sur la base de calcul de leurs cotisations sociales, d'un abattement, appelé « déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS), dont le taux était jusqu'alors fixé à 7 %. Le montant de cette déduction étant plafonné à 7 600 € par an et par salarié.

Au 1^{er} janvier 2023, le taux de la DFS tombe à 6 %. Et il sera abaissé d'un point par an pour devenir nul au 1^{er} janvier 2029.

Bulletin officiel de la Sécurité sociale, chapitre 9, Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (Règles spécifiques aux secteurs de la propreté et de la construction)

FDVA : campagne de subventions pour 2023

Le Fonds pour le développement de la vie associative (FDVA) vient de lancer sa campagne annuelle de subventions.

Les associations peuvent ainsi répondre à des appels à projets, aux niveaux national et régional, afin de financer les formations collectives



de leurs bénévoles, à savoir des formations « spécifiques », c'est-à-dire tournées vers le projet associatif, ou « techniques », c'est-à-dire liées à l'activité ou au fonctionnement de l'association (formation juridique, comptable, gestion des ressources humaines, informatique...). Le FDVA finance également le fonctionnement des associations et leurs projets innovants dans le cadre d'appels à projets gérés au niveau départemental.

EN PRATIQUE Les dates de dépôt des dossiers varient selon les appels à projets. Ces derniers sont disponibles sur le site du secrétariat d'État chargé de l'Économie sociale et solidaire et de la vie associative (www.associations.gouv.fr, rubrique La Vie associative).

QUIZ DU MOIS

Exclusion d'un adhérent d'une association

1 Une association peut exclure un adhérent qui ne respecte pas ses statuts ou son règlement intérieur.

Vrai Faux

2 L'exclusion d'un adhérent doit suivre la procédure prévue par les statuts et le règlement intérieur de l'association.

Vrai Faux

3 Dans le silence des textes associatifs, le conseil d'administration se prononce sur l'exclusion d'un adhérent.

Vrai Faux

4 L'adhérent dont l'exclusion est envisagée doit être informé des faits qui lui sont reprochés et doit pouvoir présenter ses observations.

Vrai Faux

5 Les adhérents composant l'organe qui prononce l'exclusion doivent être impartiaux.

Vrai Faux

6 L'adhérent exclu ne dispose d'aucun recours contre cette décision.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Un adhérent peut également être exclu pour motif grave (violences, manquements à la sécurité, atteinte aux intérêts de l'association...).

2 Vrai.

3 Faux. Cette compétence appartient à l'assemblée générale.

4 Vrai. Il doit être convoqué par écrit devant l'organe compétent pour prononcer l'exclusion, cet écrit devant mentionner les faits litigieux et la sanction encourue.

5 Vrai. Ce n'est pas le cas, par exemple, lorsqu'ils font connaître à l'avance la décision qu'ils vont prendre.

6 Faux. Il peut contester cette décision devant le tribunal judiciaire.

Des Français généreux en 2021

En 2021, 4,8 millions de foyers ont déclaré à l'administration fiscale 2,84 milliards d'euros de dons aux associations.

L'association Recherches & Solidarités a publié son 27^e baromètre annuel sur la générosité des Français. Une étude basée sur l'analyse des dons aux associations mentionnés par les Français dans la déclaration de leurs revenus 2021.

Des dons en augmentation

Malgré une diminution de 1,9 % du nombre de foyers fiscaux ayant déclaré des dons aux associations en 2021 (4,808 millions), le montant des dons déclarés a progressé de 1,9 %. Il s'est établi ainsi à 2,843 milliards d'euros.

Si le nombre de foyers fiscaux et le montant des dons fluctuent d'une année sur l'autre, le montant moyen des dons, lui, n'a cessé d'augmenter d'année en année depuis 2013. Ainsi, en 2021, le don moyen par foyer s'est élevé à 591 €.

Les plus généreux

Les personnes âgées de plus de 70 ans sont restées les plus généreuses en 2021 : elles ont représenté, à elles seules, plus du tiers des donateurs (33,7 %) et du montant des dons (36,6 %) déclarés. Leur don moyen s'élevant à 636 € par foyer. Mais surtout, leur effort de don, calculé en rapprochant leur revenu moyen et leur don moyen, a été le plus élevé, à 2,6 % (1,6 % pour les donateurs âgés de 40 à 49 ans). Malgré un revenu moyen moins important, les moins de 30 ans ont, eux aussi, fourni un bel effort en matière de don (2,5 %), pour un don moyen s'établissant à 365 €.

De l'ISF à l'IFI

Le remplacement, en 2018, de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) par l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), cumulé avec les incertitudes liées à la mise en place du pré-



▲ Si on cumule les dons déclarés à l'administration, ceux non déclarés et ceux consentis de la main à la main, les Français auraient donné entre 5,3 et 5,5 Md€ à des associations en 2021.

vement à la source au 1^{er} janvier 2019 et d'importants mouvements sociaux, a fait passer le nombre de donateurs de 51 600 foyers en 2017 à 19 900 en 2018. Ce qui a entraîné une diminution des dons de 269 M€ en 2017 à 112 M€ en 2018. Mais bonne nouvelle, le nombre de donateurs et le montant des dons sont ensuite repartis à la hausse. Ainsi, en 2021, 31 000 foyers imposables à l'IFI ont déclaré 186 M€ de dons pour un don moyen de 6 000 €. La densité des donateurs (rapport entre le nombre d'assujettis à l'impôt et le nombre de donateurs) étant passée de 15 % en 2018 à 19,2 % en 2021.

Les associations les plus prisées

En 2021, les particuliers ont principalement consenti des dons aux Restos du cœur, à l'Association française contre les myopathies, au Secours catholique, à la Croix-Rouge et à Médecins sans frontières.

Contrat de travail à durée déterminée, mode d'emploi

La fréquence des recrutements en CDD ne doit pas faire oublier que ce contrat obéit à des règles très spécifiques !

Au deuxième trimestre 2022, le taux d'embauche en contrat à durée déterminée (CDD) représentait 82,8 % des recrutements. Pourtant, juridiquement, le CDD reste un contrat d'exception par rapport au contrat de droit commun, le contrat à durée indéterminée (CDI). La fréquence des recrutements en CDD ne doit donc pas faire perdre de vue qu'il est soumis à des règles très strictes !

Les cas de recours au CDD

Les motifs autorisés

Un CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association.

Aussi, un employeur ne peut conclure un CDD que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent (congés payés...) ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, arrêt de travail...), d'un salarié passé provisoirement à temps partiel, ainsi qu'en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste de travail ou dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié, recruté en CDI, appelé à remplacer un salarié ;
- accroissement temporaire de l'ac-



GARY BURCHELL

tivité de l'association (augmentation temporaire de l'activité habituelle, commande exceptionnelle à l'exportation, exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'association, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) ;

- emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (agriculture et tourisme) ;
- emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité (action culturelle, centres de loisirs et de vacances, enseignement, spectacle, sport professionnel, etc.), il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (contrats dits « d'usage »).

À SAVOIR *Un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise peut prévoir la possibilité de conclure un CDD à objet défini pour recruter des ingénieurs et des cadres en vue de la réalisation d'un objet défini.*

Les motifs interdits

Le Code du travail interdit de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (par exemple, exposition à des agents chimiques dangereux).

De même, l'employeur qui a procédé, dans les 6 mois précédents, à un licenciement économique ne peut pas engager de salariés en CDD, sur les postes concernés par le licenciement, au titre d'un accroissement

temporaire d'activité. Exceptions faites cependant des CDD inférieurs à 3 mois non susceptibles de renouvellement, ainsi qu'en cas de commande exceptionnelle à l'exportation.

La conclusion du contrat

Les mentions obligatoires

Obligatoirement conclu par écrit, le CDD mentionne notamment :

- la définition précise de son motif et le cas légal de recours auquel il correspond (remplacement, contrat saisonnier ou d'usage...);
 - le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
 - la date de son terme s'il est précis (contrat de date à date) ou sa durée minimale s'il est imprécis, et éventuellement une clause de renouvellement s'il est à terme précis ;
 - le cas échéant, une période d'essai ;
 - la désignation du poste de travail.
- Le CDD doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Le non-respect de

+7,3%

Au 2^e trimestre 2022, les embauches en CDD ont progressé de 7,3 % par rapport au 1^{er} trimestre 2022 (5,4 millions de contrats), contre 0,4 % (1,1 million de contrats) pour les embauches en CDI.

Dares Indicateurs n°49, octobre 2022

UN CDD REQUALIFIÉ EN CDI



Dans certaines situations, le salarié peut demander en justice que son CDD soit requalifié en CDI. Il en est ainsi notamment lorsque l'employeur a recours au CDD dans des hypothèses non prévues par le Code du travail ou pour un motif interdit, lorsque le CDD n'est pas conclu par écrit ou ne comporte pas la définition précise de son motif ou lorsque sa durée est supérieure aux maxima autorisés. Cette requalification ouvre droit pour le salarié à une indemnité spécifique d'au moins un mois de salaire.

CDI vs CDD

79 % de la génération Z (15-24 ans) considèrent le CDI comme un objectif majeur, contre 86 % de la génération Y (25-34 ans). Et, pour la moitié de la génération Z, le CDI a vocation à disparaître au profit du CDD (25 %) et du travail indépendant (21 %).

« La Génération Z et le Future of Work » Baromètre OpinionWay, 2019

cette obligation peut être sanctionnée en justice par le paiement au salarié d'une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Le terme et la durée d'un CDD

En principe, le CDD comporte une date de fin fixée dès sa conclusion (terme précis). Il ne peut alors dépasser une durée maximale.

Toutefois, certains CDD peuvent comporter un terme imprécis. Ils doivent alors être conclus pour une durée minimale. Et ils ne sont pas forcément soumis à une durée maximale (cf. tableau ci-dessous).

Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de la durée maximale applicable (légale ou conventionnelle).

ATTENTION *La durée totale du CDD ainsi que le nombre maximal de renouvellements autorisés peuvent être fixés par un accord de branche étendu.*

La fin du CDD

L'arrivée du terme

À l'arrivée du terme, le contrat prend automatiquement fin sans que l'em-

Un CDD peut, dans certaines situations, être rompu de manière anticipée.

ployeur ait, sauf clause contractuelle contraire, à respecter un délai de prévenance. Une échéance à ne pas rater car si la relation contractuelle se poursuit après l'arrivée du terme, le contrat devient un CDI !

Afin de compenser sa situation précaire, le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de sa rémunération brute totale ou au taux prévu dans la convention collective applicable à l'entreprise. Toutefois, cette indemnité n'est pas due notamment :

- pour les contrats saisonniers ou d'usage ;
- pour les jeunes travaillant dans le cadre de leurs vacances scolaires ou universitaires (sauf s'ils viennent de finir leur scolarité ou que le CDD excède la période de vacances) ;

Terme et durée d'un CDD

Motif de recours	Terme	Durée maximale (renouvellement inclus)
Accroissement temporaire d'activité	Précis uniquement	Principe : 18 mois Exceptions : - 9 mois pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité - 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (durée initiale d'au moins 6 mois dans ce cas)
Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail	Précis uniquement	24 mois
Contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI	Précis ou imprécis	9 mois, que le contrat soit à terme précis ou imprécis
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Précis ou imprécis	18 mois en cas de terme précis Pas de durée maximale en cas de terme imprécis
Contrats saisonniers ou d'usage	Précis ou imprécis	Pas de durée maximale selon la Cour de cassation ⁽¹⁾
CDD à objet défini	Précis ou imprécis	36 mois

(1) Attention, même si, selon la Cour de cassation, les contrats saisonniers et d'usage à terme précis ne sont pas soumis à une durée maximale, une durée trop longue serait un indice que l'emploi visé par le CDD est un poste permanent dans l'entreprise, ce qui pourrait entraîner sa requalification en CDI par les juges.

- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente ;
- lorsque le CDD se poursuit en CDI.

Une rupture anticipée

La rupture du CDD est anticipée lorsqu'elle intervient, en cas de terme précis, avant la date d'échéance prévue ou, en cas de terme imprécis, avant l'expiration de sa durée minimale ou la réalisation de son objet (avant le retour de la personne absente, par exemple).

Sauf rupture d'un commun accord avec le salarié, un employeur peut mettre fin au CDD de manière anticipée uniquement dans les situations prévues par le Code du travail :

- faute grave ou lourde du salarié ;
- force majeure ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

Et attention, la rupture anticipée du CDD pour une autre raison ouvre droit, pour le salarié, à des dommages-intérêts correspondant au moins au montant des rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du CDD, auxquels s'ajoute l'indemnité de fin de contrat.

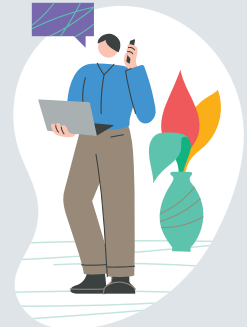
De son côté, le salarié peut, lui aussi, moyennant un préavis, rompre son CDD lorsqu'il est embauché ailleurs en CDI.

PRÉCISION *Un CDD à objet défini peut être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (24 mois). Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance d'au moins 2 mois.*

L'emploi en France en 2021

12,6 %

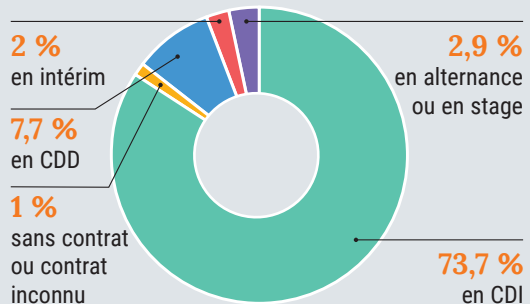
des personnes en emploi en France exercent une activité indépendante.



MARKIEVY

87,4 %

ont une activité salariée (secteur privé et fonctionnaires) :



Source : Statut d'emploi et type de contrat selon le sexe en 2021, Insee, mars 2022

INDICATEURS - Mis à jour le 28 décembre 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-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 1,30 %. (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 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 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 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)	
Janvier 2023	
Smic horaire	11,27 € (2)
Minimum garanti	4,01 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023 (2) 8,51 € à Mayotte.

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 €
Vélotomoteur, 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	7,10 €
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	20,20 €
Restauration hors entreprise	9,90 €

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2020	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	

* Variation annuelle.

TikTok : vers le commerce en ligne

Le réseau social chinois vient de lancer aux États-Unis une fonction permettant de vendre des produits en ligne. L'Europe pourrait suivre.

Selon *We Are Social* et *Hootsuite*, plus d'un milliard de personnes utilisent TikTok dans le monde dont 17,5 millions en France. Des statistiques qui soulignent le chemin parcouru par le réseau social chinois de partage de vidéos courtes depuis son lancement par ByteDance en 2016 et qui incitent les entreprises et les associations à y être toujours plus présentes.

Un réseau en vogue

Si TikTok est longtemps resté le pré carré des adolescents, il séduit désormais un public beaucoup plus large. Les adultes s'y retrouvent désormais en nombre et y passent, en moyenne, 21 heures par mois (+ 22 % en un an), soit presque deux fois plus que sur Facebook ou YouTube. Signe que l'outil, animé par un algorithme qui présélectionne les contenus en fonction des goûts des utilisateurs, est efficace et addictif.

Des associations intéressées

Pour le moment, les entreprises et les associations françaises utilisent TikTok pour se faire connaître, travailler leur image auprès d'un public plus jeune ou recruter de nouveaux clients, collaborateurs ou bénévoles. Pour y parvenir, elles produisent des contenus vidéo, s'associent à des influenceurs et, lorsqu'elles disposent d'une notoriété établie, lancent des challenges (technique de marketing viral qui consiste à inviter ses fans à produire des vidéos autour d'un produit ou d'un thème). De la publicité payante est également proposée par la régie de TikTok, mais il n'est toujours pas possible de vendre ses produits ou ses services directement sur le réseau.



Une situation qui pourrait changer

Commercialiser en ligne des produits est possible dans certains pays étrangers. Le service, baptisé « TikTok Shop », fonctionne en Asie et vient d'être lancé aux États-Unis. Il permet aux structures de vendre via des vidéos, des « lives » et un onglet spécifique de présentation de produits. Expérimenté au Royaume-Uni il y a quelques mois, le service n'avait pas rencontré le succès attendu, ce qui avait conduit TikTok à geler tout développement européen. Mais si l'expérience fonctionne aux États-Unis, un déploiement en France et dans les autres pays d'Europe continentale pourrait être lancé.

Quels frais ?

Lors du lancement de TikTok Shop aux États-Unis, le réseau social chinois a présenté sa politique tarifaire. Lors des 90 premiers jours qui suivent leur enregistrement, les entreprises américaines doivent reverser une commission de 1,8 % sur leurs ventes. Au-delà de cette période « promotionnelle », le taux de la commission passe à 5 %.



Convention collective applicable

Notre association va bientôt recruter son premier salarié. Or nous nous demandons quelle sera la convention collective applicable. Pouvez-vous nous éclairer sur le sujet ?

La convention collective applicable dans votre association est celle correspondant à son activité principale. Vous devez donc déterminer quelle est cette activité principale ! Et attention, car pour cela, vous ne pouvez pas vous contenter de vous référer à l'activité décrite dans les statuts associatifs. En effet, vous devez rechercher, au-delà de ce texte, l'activité principale qui est réellement exercée au sein de votre association.



Calcul de la majoration des heures supplémentaires

Devons-nous inclure la prime d'ancienneté dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires effectuées par nos salariés ?

La base de calcul des heures supplémentaires inclut les primes versées en contrepartie directe du travail fourni par le salarié. Or la prime d'ancienneté ne dépend pas du travail effectivement fourni par le salarié mais est fonction de sa durée de présence dans l'association. Dès lors, elle ne doit pas être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires. Une règle qui s'applique même si la prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base.



Mécénat et reçu fiscal

Notre association d'intérêt général a reçu, en 2022, des dons de matériels informatiques d'une entreprise. Devons-nous lui délivrer un reçu fiscal pour ces dons ?

Oui ! Les entreprises qui ont consenti des dons à des associations depuis le 1^{er} janvier 2022 doivent disposer des reçus fiscaux correspondants pour bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés à laquelle elles ont droit. Dès lors, votre association doit délivrer à cette entreprise un reçu fiscal conforme au modèle fixé par l'administration (formulaire n° 2041-MEC disponible sur le site www.impots.gouv.fr). Sachant qu'il appartient à l'entreprise de valoriser son don en nature et de vous communiquer le montant de cette valorisation pour que vous puissiez établir le reçu.