

In Extenso

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

MARS 2023

Le projet
de réforme
des retraites

Les deux tiers
des Français
impliqués dans
des associations

Zoom sur
le volontariat
associatif

**La rupture conventionnelle
du contrat de travail**

ÉCHÉANCIER

Mars 2023

Délai variable

› Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de février 2023 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2023.

15 mars

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 2023.
- › 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 février 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2023.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : télérèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.
- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2022 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations assujetties à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en février 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Ce mois de mars est évidemment marqué par le projet de réforme des retraites qui, comme vous le savez, est actuellement soumis à l'examen du Parlement. Vous retrouverez, à la page ci-contre, les grandes lignes de ce projet de loi tant décrié, telles que nous les connaissons à la date où nous mettons sous presse. Car le texte pourrait bien faire l'objet de modifications au fil des discussions. Bien entendu, nous ne manquerons pas de revenir plus en détail sur cette importante réforme dans un prochain numéro lorsque la loi aura été définitivement adoptée (si elle l'est !).

L'actualité, c'est également la prolongation de la faculté offerte aux associations en difficulté de demander l'étalement du remboursement de leur PGE ainsi que les démarches à effectuer pour pouvoir bénéficier des aides « électricité » (v. page 4).

En page 9, nous vous proposons de redécouvrir le volontariat associatif qui permet d'accueillir dans votre association des volontaires âgés d'au moins 25 ans pour réaliser une mission d'intérêt général.

Enfin, le dossier du mois est consacré à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Un dispositif de plus en plus utilisé par les employeurs et les salariés qui souhaitent se séparer à l'amiable.

Nous vous souhaitons une excellente lecture !



Mis sous presse le 27 février 2023
 Dépôt légal février 2023 • Imprimerie MAQPRINT (87)
 Photo une : Petra Debeljak

Réforme des retraites : à quoi faut-il s'attendre ?

C'est à travers le projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale que le gouvernement entend réformer le système de retraite. Actuellement en discussion au Parlement, ce projet de loi prévoit notamment de repousser l'âge légal de départ à la retraite et d'allonger la durée de cotisation⁽¹⁾. Explications.

Pour partir à la retraite...

Aujourd'hui fixé à 62 ans, l'âge légal de départ à la retraite pourrait bientôt être progressivement repoussé à 64 ans. Concrètement, cet âge augmenterait de 3 mois par génération.

PRÉCISION Cette mesure s'appliquerait uniquement aux personnes nées à partir du 1^{er} septembre 1961.

... à taux plein

Parallèlement, le projet de loi prévoit d'allonger la durée minimale de cotisation permettant d'obtenir une pension de retraite à taux plein. Actuellement, cette durée augmente progressivement et atteint 172 trimestres (soit 43 ans) pour les personnes nées à compter de 1973. Le gouvernement souhaite accélérer la cadence, c'est-à-dire instaurer une durée minimale de cotisation de 172 trimestres pour tous les assurés nés à compter de 1965.

À NOTER Comme aujourd'hui, une pension de retraite à taux plein serait automatiquement accordée aux personnes qui atteignent l'âge de 67 ans, quelle que soit leur durée de cotisation.

Et en cas de carrière longue ?

Comme c'est déjà le cas, les personnes ayant commencé à travailler tôt pourront bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue. Elles pourraient ainsi, sous certaines conditions, prétendre à leur pension de retraite dès l'âge de 58, 60, 62 ou 63 ans, selon les cas.

(1) Par durée de cotisation, il faut entendre l'ensemble des trimestres validés par un assuré au cours de sa carrière.

Projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023, n° 368, 18 février 2023

1,7

Nombre actuel de cotisants pour un retraité (2,1 en 2000).



Départ à la retraite à l'âge légal (après la réforme)

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Durée de cotisation requise (en trimestres)
1961 (jusqu'au 31 août)	62 ans	168
1961 (à partir du 1 ^{er} septembre)	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
1968 et après	64 ans	172

Départ en retraite anticipé pour carrière longue (après la réforme) ⁽²⁾

Âge de départ à la retraite	Durée de cotisation requise (en trimestres)	Dont 5 trimestres ⁽³⁾ cotisés avant la fin de l'année civile des :
58 ans	172	16 ans
60 ans	172	18 ans
62 ans	172	20 ans
63 ans	172	21 ans

(2) Selon l'amendement n° 20615 (Rect) déposé par le gouvernement le 14 février 2023.

(3) Ce nombre est ramené à 4 trimestres pour les personnes nées au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Le remboursement de votre PGE peut être étalé

Pour répondre aux difficultés de trésorerie rencontrées par nombre d'entreprises ou d'associations en raison de la crise énergétique, le gouvernement a prolongé, par le biais d'un accord signé avec la Banque de France et les établissements bancaires, l'accord de place sur les restructurations des prêts garantis par l'État (PGE) jusqu'à la

fin de l'année 2023. Rappelons que ce dispositif permet à une association en difficulté de rééchelonner son PGE sur 8 ou 10 ans (contre 6 ans normalement) et donc de bénéficier de 2, voire de 4 années supplémentaires pour le rembourser, tout en continuant à bénéficier de la garantie de l'État. Plus précisément, il est ouvert aux associations qui

ont obtenu un PGE d'un montant n'excédant pas 50 000 €.

EN PRATIQUE L'association qui souhaite bénéficier de cette mesure doit se rapprocher de sa banque, munie d'une attestation du Cabinet selon laquelle elle n'est pas en mesure d'honorer les échéances de remboursement de son PGE, puis saisir le médiateur du crédit.

LE CHIFFRE

22 535€

Les associations qui ne payent pas de TVA ou qui n'en payent pas sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires sont redevables de la taxe sur les salaires sur la rémunération de leurs salariés. Les limites des tranches du barème de cette taxe ont été relevées au titre des rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2023 (cf. tableau page 14). À cette même date, a aussi été revalorisé l'abattement annuel sur la taxe sur les salaires dont bénéficient les associations. Ainsi, il s'élève à 22 535 € en 2023.

Aides « électricité »

Pour faire face à leurs dépenses d'électricité, les associations peuvent bénéficier :

- du bouclier tarifaire (associations de moins de 10 salariés, dont le CA, les recettes ou le total de bilan n'excèdent pas 2 M€ et qui disposent d'un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA) ;
- de « l'amortisseur électricité » (associations qui ne sont pas éligibles au bouclier tarifaire) ;
- ou du prix plafonné à 280 €/MWh HT en moyenne pour l'année 2023 (associations qui ne sont pas éligibles au bouclier tarifaire et qui ont signé ou renouvelé au cours

de l'année 2022 leur contrat d'électricité pour 2023).

Pour bénéficier de ces dispositifs, les associations doivent envoyer sans tarder à leur fournisseur une attestation d'éligibilité disponible sur www.impots.gouv.fr.



EXCEPTION Les associations qui ont souscrit un contrat d'électricité au tarif réglementé n'ont aucune démarche à accomplir pour bénéficier du bouclier tarifaire.

CLIN D'ŒIL

FORMATION AUX PREMIERS SECOURS

Le gouvernement souhaite former la population aux gestes qui sauvent. À ce titre, les employeurs doivent désormais proposer à leurs salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Celles-ci se déroulent pendant les heures de travail et peuvent être dispensées notamment par les services d'incendie et de secours ou par des associations agréées.



Une fondation n'est pas un investisseur professionnel

Une fondation avait conclu une convention avec une société de conseil en vue de réaliser plusieurs investissements. Celle-ci avait notamment mis en place un fonds d'investissement de droit luxembourgeois sur lequel la fondation s'engageait à effectuer des dépôts de plusieurs millions d'euros. Alléguant des retards dans l'exécution de ses obligations par la fondation, la société avait mis fin à la convention. La fondation avait alors réclamé le remboursement des sommes qu'elle lui avait déjà remises. Pour la Cour d'appel de Paris, cette fondation devait être considérée comme un investisseur non professionnel. En effet, selon le Code monétaire et financier, « un client professionnel est un client qui possède l'expérience, les connaissances et la compétence nécessaires pour prendre ses propres décisions d'investissement et évaluer correctement les risques encourus ». Or, puisque la fondation avait pour objet l'aide à l'enfance dans le besoin et aux démunis et que ses ressources provenaient de dons, les juges ont estimé que « les règles de la finance lui étaient étrangères ». Constatant notamment un défaut de conseil, la cour d'appel a annulé la convention et condamné la société à restituer à la fondation les sommes qui lui avaient été versées.

Cour d'appel de Paris, 10 octobre 2022, RG n° 21/12989

Alsace-Moselle : dématérialisation du registre

Pour disposer d'une pleine capacité juridique, les associations situées dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle doivent s'inscrire sur le registre des associations du tribunal judiciaire du lieu de leur siège social et déposer leurs statuts au greffe de ce tribunal. La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et ses arrêtés d'application ont mis en place une dématérialisation de ce registre. Ainsi, bientôt, les associations pourront effectuer leurs démarches par voie électronique et ce registre sera librement accessible en ligne.

Arrêtés du 21 décembre 2022, JO du 28

SANITAIRE ET SOCIAL**Bilan de l'emploi
au 3^e trimestre 2022**

Les effectifs salariés des associations du secteur sanitaire et social ont progressé de 0,4 % entre le 3^e trimestre 2021 et le 3^e trimestre 2022. Dans le détail, celles œuvrant dans le domaine de la santé ont vu leurs effectifs augmenter de 2,4 % et celles œuvrant dans l'hébergement médico-social et social de 0,5 %. Les effectifs des associations de l'action sociale sans hébergement ont, quant à eux, stagné.

À titre de comparaison, sur cette même période, l'emploi salarié a progressé de 1,7 % dans les autres secteurs associatifs et de 1 % dans le monde associatif (tous secteurs confondus).

Bilan de l'emploi associatif sanitaire et social
au 3^e trimestre 2022, UnioPASS et Recherches
& Solidarités, janvier 2023

CULTURE**Aides à l'embauche**

Les associations du spectacle vivant bénéficient, pour les contrats de travail débutant entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025, d'une aide de 10 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche en CDI à temps plein d'un artiste ou d'un technicien.

Pour un CDD à temps plein, l'aide est comprise entre 200 et 500 € par mois selon sa durée. Sachant que cette aide est aussi accordée aux employeurs qui, au moyen de plusieurs CDD, embauchent un artiste de manière dis-

continue sur 12 mois consécutifs. Enfin, le recrutement d'un artiste rémunéré au cachet ouvre droit à une aide de 13,63 € ou 18,18 € par cachet selon le nombre de cachets et la période sur laquelle ils s'étalent.

L'aide doit être demandée à l'Agence de services et de paiement dans les 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat (CDI ou CDD), de la dernière période d'emploi (plusieurs CDD) ou du dernier cachet.

Décret n° 2023-21 du 23 janvier 2023, JO du 24

**CULTURE****Du nouveau pour le crédit d'impôt théâtre**

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés qui exercent l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants peuvent, jusqu'au 31 décembre 2024, bénéficier du crédit d'impôt pour les représentations théâtrales d'œuvres dramatiques. Celui-ci est subordonné à l'obtention d'un agrément provisoire, puis définitif. De plus, le spectacle doit notamment disposer d'au moins six artistes au plateau et être programmé pour plus de 20 dates sur 12 mois consécutifs dans au moins deux lieux différents.

Ces deux conditions d'application viennent d'être modifiées pour les demandes d'agrément provisoires déposées depuis le 1^{er} janvier 2023 :

- le spectacle doit disposer d'au moins six artistes au plateau justifiant chacun d'au moins 20 services de répétition ;
- il doit être programmé pour plus de 20 dates, dont la moitié au moins sur le territoire français, sur 12 mois consécutifs dans au moins deux lieux différents.

Art. 39, loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022, JO du 31

INSERTION

Licenciement d'un travailleur en Ésat

Dans une affaire récente, un médecin du travail avait déclaré un travailleur handicapé d'un établissement et service d'aide par le travail (Ésat) inapte à son poste. À la demande de l'Ésat, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avait alors décidé de sortir ce travailleur de ses effectifs. Mais à la suite d'un recours de ce dernier, elle avait changé d'avis et demandé à l'Ésat de le réintégrer, ce que celui-ci avait refusé.



EDONCHAI/MEAWKAWAND

Saisie du litige, la Cour de cassation a relevé que les Ésat ne sont pas autorisés à rompre le contrat de soutien et d'aide par le travail d'un travailleur handicapé par le biais d'un licenciement pour inaptitude et qu'ils doivent se conformer

aux décisions d'orientation de la CDAPH. L'Ésat ne pouvait donc pas refuser la réintégration du travailleur handicapé décidée par la commission.

Cassation sociale, 14 décembre 2022, n° 21-10263

SPORT ET CULTURE

Impact des JO de 2024

L'organisation d'événements culturels ou sportifs sera perturbée par les Jeux olympiques et paralympiques de 2024, qui exigeront une forte mobilisation des forces de l'ordre. Aussi, le gouvernement a défini quatre phases pour les événements nécessitant normalement des renforts en unités de forces mobiles. Pendant la phase 1 (23 juin au 17 juillet), ils peuvent être maintenus avec, dans



TOMANUS/REX/OUK

l'idéal, une limitation des moyens nécessaires à leur sécurisation. Pendant les phases 2 (18 juillet au 11 août) et 4 (24 août au 8 septembre), aucun

événement d'ampleur ne peut se tenir alors que ceux de moindre ampleur, sécurisés par des forces départementales ou locales, peuvent être maintenus. Pendant la phase 3 (12 au 23 août), les associations peuvent maintenir les événements pour lesquels elles n'ont pas recours habituellement à des unités de forces mobiles.

Circulaire du 13 décembre 2022 sur les événements estivaux pendant les Jeux olympiques et Paralympiques de 2024

JEUNESSE ET ÉDUCATION
POPULAIRE
Subventions

Les associations nationales agréées Jeunesse et Éducation populaire ont jusqu'au 31 mars 2023 pour déposer leur dossier de demande de subvention via Le Compte Asso.

Cette année, les financements sont destinés à soutenir les actions mises en œuvre afin de favoriser :

- l'engagement des jeunes (accès aux responsabilités, mobilité...);
- l'accès aux vacances des enfants et des jeunes issus en particulier de zones rurales enclavées ou de quartiers prioritaires ;
- l'accès aux pratiques artistiques et culturelles (théâtre, musique, arts graphiques, lecture et ateliers d'écriture...).

L'implication des Français dans les associations

Selon une enquête de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), les deux tiers des Français sont impliqués dans la vie des associations, soit en tant qu'adhérent, participant, bénévole ou donateur, soit en cumulant ces différentes casquettes.



Pour la moitié d'entre eux, leur implication est motivée par la convivialité ou la rencontre de personnes ayant les mêmes préoccupations. Suivent le souhait d'aider des personnes en difficulté et de se rendre utile à la société (43 %) et la défense d'une cause (34 %).

Les personnes qui ne s'investissent pas dans les associations invoquent, quant à elles, le manque de temps en raison de contraintes familiales ou professionnelles (un tiers d'entre elles) et le manque d'intérêt (24 %).

Étude Injep n°64, janvier 2023

À NOTER L'héritage familial est un déterminant essentiel. Ainsi, les deux tiers des Français dont la famille donne à des associations sont eux-mêmes donateurs (contre 42 % pour les autres).

QUIZ DU MOIS

Bénévolat

1 Un bénévole participe librement et sans contrepartie à l'activité de l'association.

Vrai Faux

2 Un salarié d'une association ne peut pas également y être bénévole.

Vrai Faux

3 Un demandeur d'emploi qui fait du bénévolat perd le droit à ses allocations chômage.

Vrai Faux

4 Les bénévoles peuvent être remboursés des frais qu'ils engagent pour le compte de l'association.

Vrai Faux

5 Les bénévoles qui renoncent au remboursement de leurs frais peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt à ce titre.

Vrai Faux

6 Un bénévole peut être requalifié en salarié par les tribunaux.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai.

2 Faux.

3 Faux. À condition que ce bénévolat ne soit pas effectué chez ses anciens employeurs et reste compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.

4 Vrai. Ces remboursements s'effectuent à l'euro près et sur présentation de justificatifs, sauf pour les déplacements avec leur propre véhicule qui peuvent être indemnisés selon le barème de l'administration fiscale.

5 Vrai. Mais seulement s'ils sont imposables.

6 Vrai, si le bénévole perçoit une rémunération et se trouve dans un lien de subordination avec l'association.

Le volontariat associatif

Moins connu que l'engagement de service civique, le volontariat associatif permet à une association d'accueillir une personne âgée d'au moins 25 ans.

Dans le cadre du volontariat associatif, les associations peuvent accueillir un volontaire âgé d'au moins 25 ans pour une mission d'intérêt général. Sachant que les dirigeants bénévoles d'une association y sont éligibles.

Un agrément nécessaire

L'association doit obtenir un agrément de l'Agence du service civique.

Pour cela, elle doit notamment justifier d'au moins un an d'existence, assurer une mission d'intérêt général et justifier de sa capacité à l'exercer dans de bonnes conditions, présenter un budget équilibré et une situation financière saine sur les 3 derniers exercices, disposer de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours du dernier exercice clos et s'engager par écrit à respecter les sept engagements du contrat d'engagement républicain (respect des lois de la République, absence de discrimination et de provocation à la haine, rejet de toute forme de racisme et d'antisémitisme...).

Cet agrément est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable.

Les démarches pour obtenir l'agrément doivent être effectuées en ligne sur le site de l'Agence du service civique.

Une mission d'intérêt général

L'association propose au volontaire une mission d'intérêt général dans les domaines du social, de l'éducation, de l'environnement, de l'humanitaire, du sport, de la science, de la culture, etc. Cette mission ne doit pas relever du fonctionnement courant de l'association (secrétariat, standard téléphonique...).

La mission dure entre 6 et 24 mois, sachant qu'elle peut être renouvelée mais ne peut pas



▲ La mission du volontaire doit être complémentaire, et non pas les remplacer, des tâches confiées aux salariés et aux bénévoles.

dépasser 36 mois au total. Elle doit occuper le volontaire entre 24 et 48 heures par semaine, réparties au maximum sur 6 jours.

Des obligations pour l'association

L'association doit désigner un tuteur qui va veiller au bon déroulement de la mission.

Elle doit verser au volontaire une indemnité mensuelle comprise, selon la durée hebdomadaire de la mission, entre 123,19 € brut et 824,86 € brut. Elle peut également lui accorder une prestation en nature (repas, transport...) qui ne peut cependant dépasser la moitié du montant de son indemnité.

Un contrat de volontariat

L'association et le volontaire doivent signer un contrat de volontariat qui définit notamment la mission et ses conditions d'exécution (durée, lieu, montant de l'indemnité...).

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Le succès de la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, instaurée il y a presque 15 ans, ne se dément pas, avec 454 000 ruptures conclues en 2021.



PETRA DEBELJAK

Vous le savez, la rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail et de faire valider cette rupture par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Ses avantages ? Les employeurs « sécurisent » la rupture grâce à l'aval de l'administration et les salariés bénéficient du versement d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations chômage.

À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle concerne les salariés qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Sachant qu'une telle rupture peut être conclue même durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique.

Qui doit la proposer ?

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle.

Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue. Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

Faut-il discuter longtemps ?

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation étant d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Mais attention, ils doivent tout de même prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture (sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature, notamment).

Plus généralement, ce ou ces entretiens préparatoires ont pour objectif de garantir le consentement éclairé du salarié. Il est donc prudent de prévoir un compte-rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur de chaque entretien.

Lors des discussions, peut-on être assisté ?

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer, oralement ou par écrit, son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié.

Le salarié peut être assisté par un autre salarié de l'association ou, en l'absence de comité social et économique, par une personne inscrite sur une liste de conseillers dressée par le préfet et disponible dans les mairies ou auprès de l'inspection du travail. Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'association ou, dans les associations de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs, ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Une convention de rupture

Employeur et salarié doivent remplir un formulaire (Cerfa n° 14598*01) destiné à formaliser la rupture. En pratique, celui-ci peut être directement rempli en ligne et imprimé via le téléservice TélÉRC. Ce document contient une convention de rupture qui a pour objet de définir, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail.

Le formulaire doit être établi en deux exemplaires datés et signés par

Pas pour un CDD

La rupture conventionnelle ne permet pas de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée. Il est également interdit d'y recourir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

UNE SEULE PROCÉDURE !



La rupture d'un commun accord d'un CDI ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle.

Toute entente conclue en dehors de ce dispositif pour rompre un CDI serait

requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quelle indemnité ?

Le salarié qui conclut une rupture conventionnelle a droit au paiement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou, pour les associations relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME, à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus élevée que l'indemnité légale).

l'employeur et le salarié. L'un d'entre eux est conservé par l'employeur et l'autre est remis au salarié.

Et attention, car en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien remis un exemplaire du formulaire au salarié ! Dès lors, pour se ménager cette preuve, l'employeur doit remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou lui faire apposer de manière manuscrite, dans le formulaire, une mention indiquant qu'un exemplaire lui a bien été remis tel jour.

Un délai de rétractation

Une fois le formulaire de rupture conventionnelle signé, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (donc en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La rétractation n'ayant pas à être motivée.

Une homologation de la Dreets

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre. À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), l'employeur ou le salarié doivent demander l'homologation de la rupture auprès de la Dreets. Dans les faits, cette demande consiste à adresser le formulaire de rupture conventionnelle à l'administration. Elle doit être effectuée par voie dématérialisée via le télésé-

Une rupture conventionnelle peut être contestée dans les 12 mois suivant son homologation.

vice TéléRC. Un dépôt du formulaire papier auprès de la Dreets demeure toutefois possible si le salarié ou l'employeur ne sont pas en mesure d'utiliser ce service et s'ils en informent la Dreets.

L'administration dispose ensuite de 15 jours ouvrables (donc en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est acquise.

Quand la rupture prend-elle effet ?

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est aussi après validation de la rupture conventionnelle que l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

La rupture peut-elle être contestée ?

La validité de la rupture ainsi que son homologation peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Dreets. Sachant

que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause cette validité. Toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite.

Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !

Et si la rupture concerne un salarié protégé ?

L'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, membre du comité social et économique...) doivent remplir un formulaire de rupture conventionnelle spécifique (Cerfa n° 14599*01) et l'adresser, pour autorisation, à l'inspecteur du travail. Ce document doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats détenus par le salarié. Et attention, car le projet de rupture conventionnelle conclu avec un membre du comité social et économique doit obligatoirement être soumis à la consultation de ce comité. L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément du formulaire. L'inspecteur du travail apprécie alors la liberté du consentement du salarié protégé en diligentant une enquête contradictoire (audition individuelle de l'employeur et du salarié).

La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce dernier devant statuer dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Étant précisé que le silence de l'inspecteur du travail vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois.

Procédure de rupture conventionnelle homologuée⁽¹⁾



DÉLAI DE RÉTRACTATION



(1) Pour un salarié non protégé.

(2) Pour une réception de la demande le 17 mars.

INDICATEURS - Mis à jour le 27 février 2023

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2023			
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	de km
3 CV et plus	0,425 €	0,425 €	0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

ATTENTION
Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2022 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2021.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti (1)	
Février 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 2023		
Taux (1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ 714 €	≤ 8 572 €
8,50 %	> 714 € et ≤ 1 426 €	> 8 572 € et ≤ 17 113 €
13,60 %	> 1 426 €	> 17 113 €

Abattement des associations : 22 535 € ; (1) Guadeloupe, Martinique et La Réunion : 2,95 %, Guyane et Mayotte : 2,55 %, toutes tranches confondues.

Frais kilométriques bénévoles*	
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 2023	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	5,20 €
2 repas (1 journée)	10,40 €

Frais professionnels 2023	
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 €

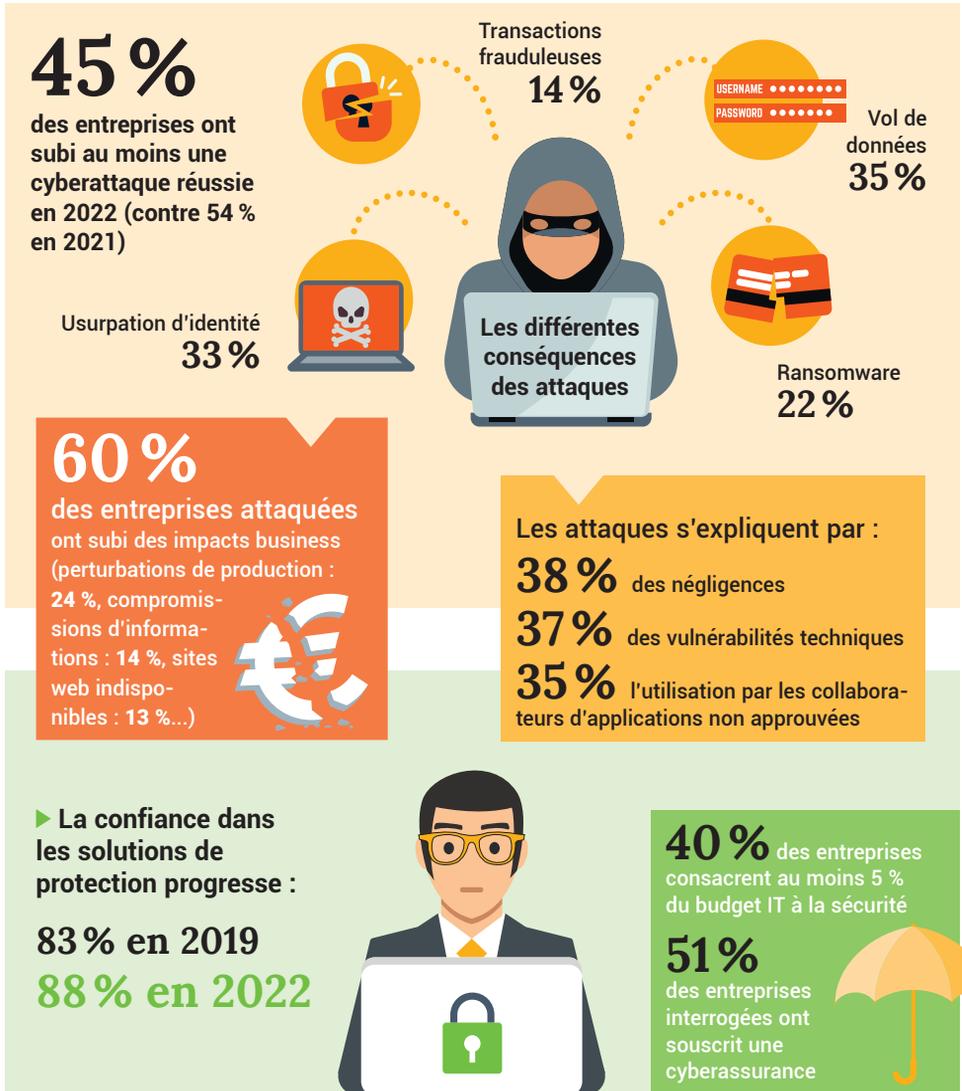
Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2020	115,43 + 1,45 %*	114,33 - 0,12 %*	114,23 - 0,54 %*	114,06 - 1,19 %*
2021	114,87 - 0,57 %*	116,46 + 1,86 %*	117,61 + 2,96 %*	118,97 + 4,30 %*
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	

* Variation annuelle.

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 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

Quel est le bilan 2022 de la cybercriminalité ?

Mieux protégées, les entreprises ont moins souffert des cyberattaques, nous apprend le baromètre 2022 du Club des experts de la sécurité informatique (CESIN).





Imposition des revenus du patrimoine

L'an dernier, notre association de défense de l'environnement a hérité d'un appartement qu'elle loue afin de financer ses projets. Sachant qu'elle n'exerce aucune activité lucrative, devra-t-elle payer des impôts sur ces loyers ?

Même si elle n'exerce pas d'activité lucrative, votre association doit payer l'impôt sur les sociétés, au taux de 24 %, sur ses revenus fonciers. À cet effet, chaque année, vous devez déclarer les montants des loyers perçus. Une déclaration de résultat (n° 2070) à effectuer, en principe, dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice. Mais si cette clôture est intervenue le 31 décembre 2022, la déclaration doit être transmise, accompagnée du paiement de l'impôt, au plus tard le 3 mai 2023.



Dépassement du plafond du Livret A

Le trésorier de notre association a réalisé un versement sur le Livret A qui a porté le capital au plafond de 76 500 €. Est-ce un problème pour percevoir les intérêts dus en fin d'année ?

Non, le fait d'avoir atteint le plafond du Livret A n'empêchera pas de percevoir les intérêts en fin d'année. En effet, la capitalisation des intérêts peut porter le solde du Livret A au-delà du plafond. En revanche, le trésorier de votre association ne pourra plus réaliser de versements sur ce livret tant que son solde ne sera pas passé en dessous du plafond.



Date de comptabilisation des dons

Notre association a reçu de nombreux dons de sommes d'argent dans les derniers jours de l'année 2022. Devons-nous les comptabiliser sur l'année 2022 ou sur l'année 2023 ?

La date de comptabilisation des dons, et donc celle à inscrire sur le reçu fiscal que vous délivrerez, le cas échéant, à vos donateurs, dépend du mode de paiement du don.

Ainsi, pour les dons consentis par chèque, la date à retenir est celle à laquelle le chèque a été remis à l'association ou a été reçu par la poste (et non pas la date à laquelle vous déposez le chèque sur le compte de l'association). Pour les dons effectués par virement ou prélèvement ou par carte bancaire, la date à retenir est celle de l'inscription de la somme au crédit du compte de votre association.