

# In Extenso

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

AVRIL 2023

Déclarations fiscales  
des associations :  
prenez date !

Exclusion  
d'un adhérent  
et impartialité

Location d'un local :  
quel bail conclure ?

Pourquoi embaucher  
en alternance ?

ÉCHÉANCIER

**Avril 2023****15 avril**

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 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 mars 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2023.

**24 avril**

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2022 et régularisation des déductions opérées en 2022 sur la base du coefficient provisoire.

**30 avril**

- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).
- › Associations bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une zone franche urbaine : envoi à l'Urssaf et à la Dreets de la déclaration annuelle de mouvement de main-d'œuvre au titre de l'année 2022.

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Comme chaque année au mois de mai, les associations peuvent être tenues de transmettre un certain nombre de déclarations fiscales (déclaration de résultats, déclaration de CFE, etc.). Et attention, car cette année, toutes les associations (y compris celles qui ne sont pas fiscalisées) qui ont reçu des dons ouvrant droit à une réduction d'impôt doivent communiquer à l'administration fiscale le montant global de ces dons ainsi que le nombre de reçus fiscaux délivrés. Toutes les explications sont à retrouver ci-contre.

Dans ce numéro également, il est fait état de deux décisions intéressant les associations, l'une portant sur l'obligation d'impartialité de la commission décidant l'exclusion d'un adhérent et l'autre sur la possibilité de prononcer une mesure d'interdiction de gérer une personne morale contre le dirigeant d'une association en liquidation judiciaire. Plus de détails en pages 4 et 5.

Enfin, nous avons choisi de consacrer le dossier du mois à l'emploi en alternance. Car face à une pénurie de main-d'œuvre grandissante, proposer des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation constitue un bon moyen d'attirer de nouveaux collaborateurs, de les former aux besoins de votre association et, bien sûr, de les fidéliser. Nous vous souhaitons une excellente lecture.



Mis sous presse le 28 mars 2023  
 Dépôt légal mars 2023 • Imprimerie MAQPRINT (87)  
 Photo une : Cravetiger

# Les déclarations fiscales annuelles des associations : c'est bientôt !

## Fin de la CVAE

Initialement annoncée pour 2023, la suppression de la CVAE est finalement programmée sur 2 ans. Les déclarations relatives à cet impôt devront donc être souscrites jusqu'en 2024.

Comme chaque année, les associations seront tenues de souscrire un certain nombre de déclarations fiscales en mai prochain.

## La déclaration de résultats

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) qui ont clôturé leur exercice au 31 décembre 2022 devront télétransmettre leur déclaration de résultats 2022 et ses annexes (« liasse fiscale », sans oublier certains documents comme la déclaration récapitulative des crédits et réductions d'impôt n° 2069-RCI, au plus tard le 18 mai 2023.

Les déclarations n° 1330-CVAE et DECLOYER (déclaration des loyers

commerciaux et professionnels supportés) sont également concernées par cette date limite du 18 mai 2023.

**PRÉCISION** Les autres déclarations fiscales annuelles des associations devront être souscrites pour le 3 mai 2023 (cf. tableau ci-dessous).

## La déclaration des dons

Les associations qui délivrent des reçus fiscaux à leurs donateurs afin que ces derniers puissent bénéficier d'une réduction d'impôt sont tenues de déclarer, chaque année, à l'administration fiscale le montant global des dons mentionnés sur ces documents ainsi que le nombre de reçus émis au titre de la dernière année civile ou du dernier exercice clos. Une déclaration qui s'effectue :

- dans le cadre M de l'annexe 2065 bis à la déclaration de résultats n° 2065 pour les associations soumises à l'IS au taux de droit commun ;
  - dans le nouveau cadre dédié de la déclaration n° 2070 pour les associations percevant uniquement des revenus patrimoniaux (IS à taux réduit) ;
  - pour les autres associations, sur un formulaire en ligne disponible sur le site [www.demarches-simplifiees.fr](http://www.demarches-simplifiees.fr).
- Pour les dons reçus en 2022, les associations qui ont clôturé leur exercice le 31 décembre 2022 doivent déclarer les dons le 3 mai 2023 (via la déclaration n° 2070 ou le site [www.demarches-simplifiees.fr](http://www.demarches-simplifiees.fr)) ou le 18 mai 2023 (déclaration de résultats n° 2065).



L. BARENZ

### Date limite de dépôt des déclarations

Associations à l'impôt sur les sociétés (droit commun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de résultats n° 2065</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2022</li> <li>- absence de clôture en 2022</li> </ul>	18 mai 2023
Associations à l'impôt sur les sociétés (taux réduits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 2070 (et paiement)</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2022</li> <li>- absence de clôture en 2022</li> </ul>	3 mai 2023
Impôts locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de CFE n° 1447-M</li> </ul>	3 mai 2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 1330-CVAE</li> </ul>	18 mai 2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2021 n° 1329-DEF</li> <li>• Déclaration DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux et professionnels supportés)</li> </ul>	3 mai 2023 18 mai 2023

## Une nouvelle mention sur le bulletin de paie

Les bulletins de paie des salariés doivent comporter certaines mentions obligatoires (montant de la rémunération brute, montant et assiette des cotisations et contributions sociales, montant de la rémunération nette...).

Ceux édités à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 devront intégrer une nouvelle information, à savoir le montant net social

(montant que les allocataires doivent déclarer pour bénéficiaire notamment de la prime d'activité et du RSA).

Celui-ci est constitué de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par l'employeur aux salariés (salaires, primes, avantages en nature...) duquel sont déduites les cotisations et

contributions sociales obligatoires à la charge des salariés.

Arrêté du 31 janvier 2023, JO du 7 février

**À SAVOIR** Les employeurs doivent respecter le modèle de bulletin de paie fixé par les pouvoirs publics. Ce modèle sera refondu à compter de 2025, notamment quant à la présentation des cotisations et contributions sociales.

LE CHIFFRE

# 2041

Pour que les particuliers qui consentent des dons à une association bénéficiaire d'une réduction d'impôt (impôt sur le revenu ou impôt sur la fortune immobilière), celle-ci doit leur délivrer un reçu fiscal conforme au modèle établi par le fisc (n° 2041-RD). Un modèle, disponible sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), qui vient d'être mis à jour (Cerfa n° 11580\*05). Les associations ne sont pas contraintes d'utiliser ce formulaire mais le reçu qu'elles délivrent doit comporter toutes les mentions y figurant.

## Exclusion d'un adhérent

Une adhérente exclue d'un club de patinage avait contesté cette mesure au motif que les membres de la commission de discipline n'avaient pas fait preuve d'impartialité. Elle invoquait le fait que, d'une part, deux membres avaient d'abord prononcé sa suspension provisoire avant de prononcer, 2 mois plus tard, son exclusion et, d'autre part, que la personne qui s'était plainte de son comportement, à savoir la présidente du club, faisait partie de la commission et donc qu'elle était juge et partie. Ces arguments ont été rejetés par la Cour de cassation. Pour elle, le fait que les membres de la commission aient prononcé deux sanctions disciplinaires successives ne remettait pas en cause leur impartialité.



En outre, la plaignante n'était pas la présidente du club, mais l'entraîneur de l'adhérente, et le fait que la présidente ait dû gérer pour partie ce conflit ne remettait pas non plus en cause son impartialité.

Cassation civile 3<sup>e</sup>, 11 janvier 2023, n° 21-17355

**CONSÉQUENCE** La Cour de cassation a validé la sanction d'exclusion définitive prononcée contre l'adhérente.

CLIN D'ŒIL

## VENTE AU DÉBALLAGE

Le fait de procéder à une vente au déballage (vide-grenier, par exemple) sans l'avoir préalablement déclarée, ou en méconnaissance des termes de la déclaration, est passible d'une amende pénale. Mais désormais, plutôt qu'être poursuivi devant le tribunal correctionnel, le contrevenant peut se voir infliger une amende forfaitaire de 200 € (150 € si elle est payée dans les 15 jours et 450 € si elle est payée au-delà de 45 jours).



## Interdiction de gérer : dans quels cas ?

Les tribunaux peuvent prononcer une mesure d'interdiction de gérer une personne morale à l'encontre des dirigeants d'une association placée en redressement ou en liquidation judiciaire lorsque ces derniers ont commis certaines fautes de gestion (utilisation des biens de l'association comme s'il s'agissait des leurs, détournement de son actif...).

À ce titre, dans une affaire récente, une cour d'appel avait prononcé une interdiction de gérer de 2 ans contre la directrice d'une association de service et de soins d'aide à domicile à qui elle reprochait une absence de suivi juridique et la poursuite d'une activité déficitaire.

Une sanction qui a été annulée par la Cour de cassation. En effet, la sanction d'interdiction de gérer une personne morale ne peut être prononcée que dans des cas limitativement énumérés par le Code de commerce. Or l'absence de suivi juridique d'une association ne fait pas partie de cette énumération. En outre, la poursuite abusive d'une activité déficitaire d'une association ne peut être sanctionnée que si elle ne peut conduire qu'à la cessation des paiements et que son dirigeant en retire un intérêt personnel. Deux conditions que la cour d'appel n'avait pas pris la peine de démontrer ici.

Cassation commerciale, 18 janvier 2023, n° 21-13647

## Solde de taxe d'apprentissage

En principe, les employeurs doivent déclarer et payer mensuellement, dans la déclaration sociale nominative (DSN), la contribution légale à la formation professionnelle, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation des salariés en CDD et la part principale de la taxe d'apprentissage. Le solde de la taxe d'apprentissage étant, quant à lui, déclaré et payé annuellement. Ainsi, le solde restant dû au titre de 2022 doit être déclaré et payé dans la DSN d'avril 2023 transmise le 15 mai. Cette échéance s'impose aussi aux associations de moins de 11 salariés qui ont opté pour le paiement trimestriel des cotisations.

**SPORT****Guide sur le bénévolat**

Parce que les bénévoles sont extrêmement précieux pour assurer le bon fonctionnement des associations sportives, le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion a publié un guide sur le bénévolat à destination de celles qui organisent de grands événements sportifs. Y sont présentés les principes juridiques encadrant le recours au bénévolat (notamment l'absence de rémunération et de lien de subordination pour éviter la requalification d'un bénévole en salarié et les sanctions encourues le cas échéant) ainsi que les conditions d'exercice de leur activité (missions à confier aux bénévoles et missions à éviter, horaires, temps de repos, santé et sécurité...).

<https://travail-emploi.gouv.fr>

**CULTURE****Aide pour les petites salles**

Les associations qui produisent des spectacles vivants dans de petites salles peuvent obtenir une aide financière pour embaucher le plateau artistique (artistes et techniciens attachés directement à la production). Dans les salles accueillant jusqu'à 300 personnes, son montant est égal au nombre d'artistes multiplié par 54,14 € pour l'emploi de trois artistes, 66,17 € pour l'emploi de quatre artistes, 78,20 € pour l'emploi de cinq artistes et 90,23 € pour l'emploi de six ou sept artistes.

Dans les salles accueillant de 301 à 500 personnes, il correspond au nombre d'artistes multiplié par 42,11 € pour l'emploi de cinq artistes, 54,14 € pour l'emploi de six artistes, 66,17 € pour l'emploi de sept artistes, 78,20 € pour l'emploi de huit artistes et 90,23 € pour l'emploi de neuf artistes.

Cette aide doit être demandée à l'Agence de services et de paiement dans les 6 mois suivant la représentation.

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

**MÉDICO-SOCIAL****Validité d'un licenciement disciplinaire**

Les associations qui envisagent de licencier un salarié doivent vérifier non seulement les dispositions du Code du travail mais aussi les règles particulières de leur convention collective. Ainsi, un salarié licencié pour faute grave avait contesté en justice son licenciement. La cour d'appel avait estimé que les fautes reprochées à ce dernier ne pouvaient pas être qualifiées de faute grave et, se basant sur l'article 33 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées, elle avait

donc déclaré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, selon cet article, sauf en cas de faute grave, un salarié ne peut être licencié que s'il a déjà fait l'objet d'au moins deux sanctions disciplinaires. Puisqu'elle avait fait perdre au licenciement son caractère de gravité et que le salarié n'avait jamais été sanctionné, la cour d'appel avait estimé que le licenciement de ce dernier était injustifié. Une solution validée par la Cour de cassation.

Cassation sociale, 7 décembre 2022, n° 21-11206

## INSERTION

## Nouveaux territoires zéro chômeur de longue durée

Initiée en 2016, l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » consiste à créer des « entreprises à but d'emploi » qui, en contrepartie d'une aide financière des pouvoirs publics, embauchent en contrat à durée indéterminée des chômeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an. Instaurée d'abord dans 10 territoires seulement, cette expérimentation a été ensuite étendue à 50 nouveaux territoires choisis par



le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion après appel à candidatures. À ce titre, quatre nouveaux territoires viennent d'être habilités :

- Thaon-les-Vosges (Vosges) ;
- Lille Fives (Nord) ;

- Bailleul (Nord) ;
  - Saint-Thégonnec Loc-Eguiner (Finistère).
- Fin février 2023, 52 entreprises à but d'emploi employaient 1 776 personnes sur 51 territoires.

Arrêté du 6 février 2023, JO du 9 ; arrêté du 13 mars 2023, JO du 15

## ENSEIGNEMENT

## Départ à la retraite

Dans une affaire récente, un instituteur agréé d'un institut médico-éducatif géré par une association liée à l'État par un contrat simple avait demandé à son employeur le paiement de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ce que ce dernier avait refusé de lui accorder. À juste titre, selon la Cour de cassation. En effet, le Code de l'éducation assimile les maîtres agréés des établissements d'enseignement liés à l'État par un contrat simple aux maîtres titulaires de l'enseignement public en ce qui concerne les traitements, avantages et indemnités attribués



par l'État. Dès lors, les maîtres agréés bénéficient de la retraite additionnelle de la fonction publique. Ils ne peuvent donc pas se voir accorder également l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective en vigueur dans l'établissement d'enseignement.

Cassation sociale, 1<sup>er</sup> février 2023, n° 21-10546

## CULTURE

## Aides du CNM

Le Centre national de la musique (CNM) accorde différentes aides financières aux associations qui organisent des spectacles de musique et de variétés. À ce titre, on peut citer notamment l'aide à la création, à la production et à la diffusion de spectacles (75 000 € par projet), l'aide à l'équipement et à la mise en conformité des salles de spectacle (30 % du montant des dépenses, portés à 50 % pour un investissement inférieur à 50 000 € hors taxes) et l'aide dédiée aux organisateurs de festivals (10 % du budget prévisionnel, dans la limite de 200 000 €). Les dates limites de dépôt des demandes d'aides sont à retrouver sur le site du CNM (<https://cnm.fr>).

## Crédit d'impôt rénovation des locaux

Les associations qui ont réalisé certains travaux de rénovation énergétique dans leurs locaux entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 31 décembre 2021 ont pu, sous conditions, bénéficier d'un crédit d'impôt. Bonne nouvelle : cet avantage fiscal, qui n'avait pas été reconduit en 2022, a été



rétabli pour 2023 et 2024. Pour rappel, ce crédit d'impôt s'élève à 30 % du prix de revient hors taxes des dépenses éligibles, déduction faite des aides publiques et des aides perçues au titre des certificats d'économie d'énergie. Son montant ne peut toutefois pas excéder 25 000 €.

À ce titre, l'administration fiscale a confirmé que ce plafond de 25 000 € était global et concernait les deux périodes d'application du dispositif (2020-2021 et 2023-2024).

B0I-BIC-RICI-10-170 du 8 février 2023.

**À NOTER** Le rétablissement du crédit d'impôt pour 2023 et 2024 ne peut pas profiter aux associations qui en ont déjà bénéficié à plein (et ont donc déjà atteint le plafond) pour 2020 et 2021.

### QUIZ DU MOIS

## Reconnaissance d'utilité publique

**1** Une association adresse sa demande de reconnaissance d'utilité publique au ministère de l'Intérieur.

Vrai  Faux

**2** Une association doit remplir de nombreuses conditions pour être reconnue d'utilité publique.

Vrai  Faux

**3** Le ministre de l'Intérieur doit accorder la reconnaissance d'utilité publique dès lors que toutes les conditions exigées sont réunies.

Vrai  Faux

**4** Une association reconnue d'utilité publique peut librement modifier ses statuts.

Vrai  Faux

**5** Une association reconnue d'utilité publique peut recevoir des donations et des legs.

Vrai  Faux

**6** Une association reconnue d'utilité publique peut acquérir, posséder et administrer tout bien immobilier.

Vrai  Faux

### Réponses

**1** Vrai. Une demande accompagnée notamment des statuts de l'association et de la liste de ses membres.

**2** Vrai (fonctionnement depuis 3 ans, en principe, au moins 200 adhérents, caractère d'intérêt général, solidarité financière, rayonnement qui dépasse le cadre local, adoption de statuts types, respect du contrat d'engagement républicain...).

**3** Faux. Il dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour l'accorder ou la refuser.

**4** Faux. Sauf lorsqu'elles ont une portée minimale, les modifications doivent être approuvées par le ministre de l'Intérieur.

**5** Vrai.

**6** Vrai.

# Location d'un local : quel bail conclure ?

Les règles applicables au contrat de location conclu par une association pour son activité.

Une association peut être amenée à louer un local pour installer son siège social, exercer ses activités et accueillir ses adhérents. Ce bail relève de la liberté contractuelle, sauf exceptions liées à l'activité de l'association.

Présentation des différents types de baux qui, selon les cas, peuvent être conclus par une association.

## La liberté contractuelle

Le bail conclu par une association n'est, en principe, soumis à aucune réglementation spécifique. Autrement dit, son contenu résulte d'une négociation entre elle et le propriétaire : durée du bail, montant et révision du loyer, dépôt de garantie, réparations à la charge du locataire et du propriétaire, délai pour donner congé... Et si rien n'est prévu, ce sont les dispositions générales du Code civil qui s'appliquent.

## Des règles spécifiques

Si l'association exploite soit un établissement d'enseignement, soit un fonds de commerce ou un fonds artisanal impliquant son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, un bail commercial doit alors être conclu.

Et si elle exerce une activité habituelle à titre onéreux (cours d'art dramatique, enseignement de la danse, réhabilitation d'immeubles...), c'est le statut des baux professionnels qui s'impose. Quant au bail rural, il s'applique lorsque l'association loue, conformément à son objet, des biens fonciers à usage agricole pour les exploiter.

Sachant que l'association et le propriétaire peuvent se soumettre volontairement à ces



▲ L'association qui souscrit un bail doit prévenir le propriétaire de son activité et, bien évidemment, ne doit pas oublier de souscrire une police d'assurance.

baux spécifiques, voire au régime du bail d'habitation. Mais attention, car il doit alors en être fait expressément mention dans le contrat de location.

Association et propriétaire peuvent également s'entendre pour conclure, devant notaire, un bail emphytéotique. Conclu pour une durée comprise entre 18 et 99 ans, il est généralement assorti d'un loyer modeste, en contrepartie duquel l'association s'engage à effectuer des travaux d'amélioration des locaux.

## Un dirigeant de l'association comme bailleur ?

Une association peut louer un local appartenant à son dirigeant. Mais attention, une telle situation remet en cause sa gestion désintéressée si le dirigeant en retire un avantage particulier (loyer anormalement élevé, prise en charge par l'association et sans contrepartie des réparations incombant au propriétaire...).

# Pourquoi embaucher en alternance ?

Avec 837 000 contrats conclus en 2022, l'apprentissage constitue un outil prisé au service de la gestion des emplois et des compétences des associations.



À en croire les chiffres publiés par Pôle emploi, plus de 3 millions de projets de recrutement étaient envisagés en 2022. Toutefois, la majorité des employeurs (58 %) indiquaient rencontrer des difficultés pour embaucher en raison, notamment, d'un nombre insuffisant de candidats et de profils inadéquats.

Si votre association est, elle aussi, confrontée à cette pénurie de main-d'œuvre qui affecte la quasi-totalité des secteurs d'activité, sachez que le recours à l'alternance peut être un excellent moyen de pourvoir de nombreux emplois, y compris des emplois à forte technicité. Vous pouvez ainsi, par le biais d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, former un jeune en fonction des besoins, des méthodes et des valeurs de votre association pour, à terme, l'intégrer durablement dans vos effectifs. Le tout en bénéficiant d'aides financières de l'État.

## Pour qui ?

Bien entendu, les contrats en alternance concernent tout particulièrement les jeunes soucieux d'acquérir une formation qualifiante en vue de s'insérer sur le marché du travail. Ainsi, le contrat d'apprentissage s'adresse, en principe, aux

jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus, et le contrat de professionnalisation aux jeunes qui ont entre 16 et 25 ans révolus. Mais ce n'est pas tout. L'alternance cible aussi un public plus âgé. Il est ainsi possible, par exemple, de conclure un contrat d'apprentissage avec une personne de moins de 35 ans qui a déjà bénéficié de ce dispositif et qui souhaite accéder à un niveau de diplôme supérieur ou bien encore, sans condition d'âge, avec un salarié reconnu travailleur handicapé. Quant au contrat de professionnalisation, il peut aussi être conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus. Votre association a ainsi accès, dans le cadre de l'alternance, à des candidats aux profils variés, tant en termes d'âge que d'expérience professionnelle.

### Pourquoi ?

Là encore, contrairement aux idées reçues, l'alternance ne concerne pas uniquement les métiers manuels ou certains secteurs comme la restauration et le bâtiment.

En effet, elle couvre un large champ de diplômes et titres professionnels (du CAP au master) et de secteurs d'activité (santé, médico-social, aide à domicile, animation, culture, sport...). Il est ainsi possible de recourir à l'alternance pour préparer, par exemple, un CAP accompagnant éducatif petite enfance, un bac accompagnement, soins et services à la personne, une licence en gestion de projets et structures artistiques et culturels, un master management du sport ou encore un diplôme d'État d'éducateur spécialisé.

En outre, un contrat de professionnalisation peut être conclu pour obtenir un certificat de qualification

professionnelle (CQP) de branche ou interbranche (CQP de surveillant de nuit ou d'animateur de loisir sportif, par exemple) ou, en fonction des besoins de l'association, pour acquérir des compétences définies par le salarié, l'employeur et son opérateur de compétences (OPCO).

### Comment ?

#### Le contrat de travail

Le recrutement d'un salarié en alternance suppose de conclure un contrat d'apprentissage (formulaire Cerfa n° 10103\*09) ou de professionnalisation (formulaire Cerfa n° 12434\*03).

Ces contrats peuvent être signés pour une durée déterminée (en principe, de 6 mois à 3 ans pour un contrat d'apprentissage et de 6 à 12 mois pour un contrat de professionnalisation) ou bien, si vous avez pour objectif de pourvoir un emploi pérenne, pour une durée indéter-

### NE NÉGLIGEZ PAS LES STAGIAIRES !

Pour faciliter vos futurs recrutements, n'hésitez pas à accueillir des stagiaires qui, par la suite, pourront constituer des candidats potentiels à l'embauche. Les associations de moins de 20 salariés pouvant accueillir jusqu'à trois stagiaires simultanément. Sachez aussi qu'en cas de stage d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs au cours d'une même année scolaire ou universitaire, vous devez verser à vos stagiaires une gratification minimale de 4,05 € de l'heure (montant 2023).

# 64%

En 2021, le nombre d'apprentis a bondi de 64 % dans le secteur associatif\*.

# 4,9%

Le secteur associatif représentait 3,9 % de l'ensemble des alternants du secteur privé en 2020 et 4,9 % en 2021\*.

\* Source : La France associative en mouvement, 20<sup>e</sup> édition, Recherches & Solidarités

### Et les congés payés ?

Les alternants ont les mêmes droits aux congés payés que les autres salariés de l'association. Ils bénéficient donc, en principe, de 5 semaines de congés payés par an.

minée. Dans cette dernière hypothèse, le contrat doit débuter par une période d'apprentissage ou par une période d'action de professionnalisation.

Et dans tous les cas, le contrat doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur qui auront pour mission d'aider le salarié à acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification préparés.

### Les conditions de travail

L'alternance a pour but d'allier enseignement théorique auprès d'un organisme de formation et mise en pratique au sein de l'association.

Aussi, vous devez garder à l'esprit que votre nouvelle recrue sera « régulièrement » absente de l'association (une semaine par mois, par exemple) pour suivre sa formation théorique. Une formation qui doit correspondre, au minimum, à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage ou être comprise entre 15 et 25 % de celle du contrat de professionnalisation.

Lorsqu'il est présent dans votre association, l'alternant est soumis à la

## L'alternance permet de former un futur salarié aux métiers, méthodes et savoir-faire de l'association.

même durée de travail que les autres salariés (soit, en principe, une durée légale de travail de 35 heures par semaine). Sachant qu'il est possible de demander à un alternant majeur d'accomplir des heures supplémentaires. Et restez vigilant, car des règles particulières s'appliquent aux salariés mineurs. Ainsi, par exemple, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent normalement pas travailler plus de 8 heures par jour, ni plus de 35 heures par semaine.

### À quel prix ?

Puisqu'il est en formation, le salarié recruté en alternance perçoit généralement une rémunération inférieure à celle des autres salariés de l'association. Le salaire qui lui est



### ET L'AIDE DÉDIÉE AUX EMPLOIS FRANCS ?

L'association qui recrute une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (demandeur d'emploi, notamment) peut se voir accorder une aide d'un montant de 5 000 € par an (pour la signature d'un CDI et dans la limite de 3 ans) ou de 2 500 € par an (pour la signature d'un CDD et dans la limite de 2 ans). Cette aide est cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur et l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi allouées pour un contrat de professionnalisation.

versé varie alors en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (apprentissage) ou de son niveau de qualification (professionnalisation). Par exemple, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération minimale d'un apprenti âgé de moins de 18 ans doit correspondre à 27 % du Smic lors de la première année d'exécution du contrat. Le taux de cette rémunération passant à 51 % du Smic pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans lors de la deuxième année d'exécution du contrat.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, un jeune âgé de moins de 21 ans titulaire d'un diplôme équivalant au moins au baccalauréat

doit percevoir une rémunération au moins égale à 65 % du Smic. Ce taux s'élevant à 80 % du Smic si l'alternant est âgé de 21 à 25 ans révolus.

Et point important : les rémunérations versées aux alternants, comme celles des autres salariés, bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales.

### Avec quelles aides ?

Pour favoriser le recours à l'alternance, les pouvoirs publics remettent régulièrement les aides financières accordées aux associations qui signent des contrats en alternance. Retrouvez dans le tableau ci-dessous les principales aides actuellement mobilisables.

### Le coût réel ?

Il est possible de simuler, sur le site [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr), le coût réel de l'emploi d'un alternant (déduction faite de l'exonération de cotisations et des aides qui vous sont accordées).

## Les principales aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Aides financières mobilisables*	Conditions	Titre, diplôme, CQP ou compétences à acquérir	Démarches à réaliser
Aide unique à l'apprentissage <b>6 000 €</b> maximum versés lors de la première année du contrat	Contrats d'apprentissage conclus dans les associations de moins de 250 salariés	Titre ou diplôme équivalant au plus au baccalauréat	Envoi du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début de l'exécution du contrat
Aide exceptionnelle à l'alternance (pour les contrats conclus en 2023)** <b>6 000 €</b> maximum versés lors de la première année du contrat	Contrats d'apprentissage non éligibles à l'aide unique à l'apprentissage  Contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 30 ans	Tout titre ou diplôme	
Aide forfaitaire à l'employeur <b>2 000 €</b> maximum versés en deux fois durant le 3 <sup>e</sup> et le 10 <sup>e</sup> mois d'exécution du contrat	Contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans	Tout titre ou diplôme, CQP ou compétences définies par l'employeur, le salarié et l'OPCO	Envoi du formulaire de demande d'aide (commun aux deux aides) à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le début d'exécution du contrat, accompagné, notamment, du contrat de professionnalisation
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi <b>2 000 €</b> maximum versés en deux fois durant le 3 <sup>e</sup> et le 10 <sup>e</sup> mois d'exécution du contrat	Contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans		

\* Ces aides ne sont pas cumulables, excepté l'aide forfaitaire à l'employeur et l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi accordées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

\*\* Selon un communiqué de presse du ministère du Travail, cette aide exceptionnelle s'appliquerait jusqu'en 2027 (fin du quinquennat).

# INDICATEURS - Mis à jour le 28 mars 2023

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	-
<b>CSG déductible</b>	(3)	6,80 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	-	variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	-	0,30 % (7)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	-	4,05 %
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	-	0,15 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- Cotisation Agirc-Arco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	-	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité (10)</b>	totalité	-	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,30 %. (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 10000 habitants.

Smic et minimum garanti (1)	
<b>Mars 2023</b>	
Smic horaire	11,27 € (2)
Minimum garanti	4,01 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (2) 8,51 € à Mayotte.

Avantage nourriture 2023	
<b>Frais de nourriture</b>	<b>En euros</b>
1 repas	5,20 €
2 repas (1 journée)	10,40 €

Frais professionnels 2023	
<b>Frais de nourriture</b>	<b>En euros</b>
Restauration sur le lieu de travail	7,10 €
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	20,20 €
Restauration hors entreprise	9,90 €

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.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2020	116,23 + 1,39 %*	115,42 + 0,18 %*	115,70 + 0,09 %*	115,79 - 0,32 %*
2021	116,73 + 0,43 %*	118,41 + 2,59 %*	119,70 + 3,46 %*	118,59 + 2,42 %*
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	126,05 + 6,29 %*

\* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2<sup>e</sup> trimestre 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

Barème kilométrique automobiles pour 2021*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 10 000 km	De 10 001 km à 15 000 km
3			
70 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.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
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 %*	126,66 + 6,46 %*

\* 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 LOUETTE / 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 juridique : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNEGO / 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

# Arnaques par SMS : restez vigilant !

Amende à payer, droit à l'indemnité carburant, achat d'une vignette Crit'air...  
constituent les sujets du moment en matière d'arnaque par SMS.

**L**a multiplication des tentatives d'escroquerie par SMS inquiète les pouvoirs publics et fait la une de nombreux journaux. Un phénomène préoccupant qui nous invite à rappeler quelques principes de fonctionnement et règles de prudence.

## Nous inciter à cliquer

« Info ANTAI : Vous avez une contravention à payer de 45 €. Consultez votre dossier d'infraction via : <https://dossier-antai-gouv.info> ». Si vous cliquez sur le lien, vous serez dirigé vers un site qui ressemble comme deux gouttes d'eau à celui du service de paiement en ligne des amendes et vous serez invité à livrer vos coordonnées bancaires... à un escroc. Baptisées « smishing » et appartenant à la famille du hameçonnage (phishing), ces arnaques, très faciles à monter, même par des hackers débutants, grâce à des kits clé en main vendus sur le darknet, se multiplient. Pour vous inciter à donner suite à ces SMS, les escrocs vont vous inquiéter ou vous faire miroiter un gain. L'amende impayée est le sujet du moment, mais il en existe d'autres comme « CRIT'AIR, nos agents ont constaté que vous n'étiez pas muni de la vignette réglementaire... » ou encore « SERVICE-PUBLIC : Vous pouvez effectuer votre demande d'indemnité carburant de 100 €... ».

## Jamais de SMS

Pour rappel, ni l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (Antai), ni les services qui gèrent les vignettes Crit'Air, ni les services fiscaux n'adressent de SMS aux usagers pour signaler une verbalisation, vendre



une vignette ou faire la promotion d'un dispositif d'aide. D'une manière générale, les administrations communiquent peu par SMS et, de manière plus générale encore, ne réclament pas de paiements directs via ce type de média, et encore moins la communication de données personnelles (codes d'accès, coordonnées bancaires...). Les grandes entreprises du e-commerce comme Amazon, les banques ou encore la Sécurité sociale ne vous demanderont jamais, elles non plus, de leur fournir des données personnelles par SMS.

## Adoptez les bons réflexes

- méfiez-vous des SMS alléchants ou alarmistes (problème de paiement, de livraison, remboursement...);
- en cas de doute, ne cliquez jamais sur un lien et tentez de contacter directement l'organisme concerné pour qu'il valide le message;
- dans tous les cas, ne communiquez jamais d'informations sensibles par SMS ou à la suite d'une demande adressée par SMS.



## Cotisation et réduction d'impôt

**Nos adhérents peuvent-ils bénéficier de la réduction d'impôt pour dons au titre de la cotisation annuelle qu'ils versent à notre association ?**

Comme pour les dons, la cotisation versée à une association n'ouvre droit à réduction d'impôt qu'en l'absence de contrepartie. Ainsi, vos adhérents ne peuvent pas bénéficier d'une réduction d'impôt s'ils ont droit à une contrepartie pécuniaire ou en nature (biens, avantages financiers, conseils privilégiés...). Sauf si ces biens sont de faible valeur (étiquettes personnalisées, affiches, cartes de vœux...), c'est-à-dire qu'il existe une disproportion marquée entre leur coût et le montant de la cotisation (rapport de 1 à 4). Leur valeur ne pouvant pas, en tout état de cause, dépasser 73 € par an et par personne.



## Mise en place de chèques-vacances

**Comment devons-nous procéder pour faire bénéficier nos salariés de chèques-vacances ?**

Vous devez d'abord définir leurs modalités d'attribution (salariés bénéficiaires, montant de votre contribution...), le cas échéant après consultation de votre comité social et économique (CSE). Vous pourrez ensuite les commander auprès de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV). Si votre association compte moins de 50 salariés et est dépourvue de CSE, votre contribution est, sous conditions, exonérée de cotisations sociales dans la limite de 513 € par an et par salarié.



## Parcours emploi compétences

**À quelles exigences notre association doit-elle satisfaire pour engager un salarié dans le cadre d'un parcours emploi compétences (PEC) ?**

Les organismes qui prescrivent les PEC (Pôle emploi, missions locales et Cap emploi) favorisent les associations capables de proposer un poste permettant au salarié de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi considéré ou qui sont transférables à d'autres métiers qui recrutent. En outre, l'association doit pouvoir accompagner au quotidien le bénéficiaire, notamment par la désignation et la mobilité d'un tuteur. Enfin, elle doit faire bénéficier le salarié d'actions de formation (formation qualifiante, préqualification, remise à niveau...).