

In Extenso

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

NOVEMBRE 2023

Les nouveautés
fiscales prévues
pour 2024

Délégation
du pouvoir de
licencier dans
une association

Indemnité
de rupture
conventionnelle :
quel régime
social ?

Le portrait
des associations

ÉCHÉANCIER

Novembre 2023

15 novembre

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN d'octobre 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 d'octobre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2023.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 juillet 2023 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.
- › Paiement de la taxe d'habitation 2023 (le 20 novembre en cas de paiement en ligne).
- › Associations assujetties à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en octobre 2023 lorsque le total des sommes dues au titre de 2022 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

30 novembre

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 août 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 décembre).

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

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

Étape incontournable de cette fin d'année, le gouvernement a présenté son projet de budget pour l'an prochain. Parmi les mesures impactant les associations, on notera le report à la fois de la facturation électronique et de la suppression de la CVAE, ainsi que la possibilité, pour l'administration fiscale, de procéder au contrôle des reçus fiscaux en dehors des locaux de l'association. Davantage de détails en page 3 ci-contre.

L'actualité est également marquée par plusieurs décisions des tribunaux qui intéresseront particulièrement les associations employeuses. Des décisions portant notamment sur la délégation du pouvoir de licencier et sur l'interdiction des mesures discriminatoires basées sur la situation familiale des salariés (pages 4 et 8). En outre, la Cour de cassation a récemment indiqué que, désormais, elle tiendrait compte, conformément au droit européen, des arrêts de travail, quelle que soit leur cause, pour le calcul des congés payés, contrairement à ce que prévoit le Code du travail français (page 5).

Enfin, nous consacrons le dossier du mois à la 21^e édition de la publication « La France associative en mouvement » réalisée par l'association Recherches & Solidarités. Une édition qui porte notamment sur la création de nouvelles associations et sur l'emploi dans les associations en 2022. Nous vous souhaitons une excellente lecture !



Mis sous presse le 30 octobre 2023
 Dépôt légal octobre 2023 • Imprimerie MAQPRINT (87)
 Photo une : DisobeyArt

Projet de loi de finances pour 2024 : les principales mesures



Nouveau calendrier de la facture électronique



- Réception pour toutes les structures
- Émission et e-reporting par les grandes structures, les ETI et les groupes TVA



- Émission et e-reporting par les petites et moyennes structures

* Possibilité d'un report allant jusqu'à 3 mois.

Le désendettement de la France, la lutte contre la fraude et la transition écologique font partie des objectifs ayant présidé à l'élaboration du projet de loi de finances pour 2024. Présentation des principales mesures envisagées.

La fin de la CVAE repoussée

En lieu et place de sa suppression à partir de 2024, initialement prévue, la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) serait réduite par quart, sur 3 ans, avant de disparaître totalement en 2027. La cotisation minimale de 63 €, quant à elle, serait supprimée dès 2024.

Un contrôle des reçus fiscaux délocalisé

En principe, le contrôle des reçus fiscaux émis par une association bénéficiaire de dons ouvrant droit à réduction d'impôt a lieu sur place. Le projet de loi de finances prévoit de permettre à l'administration fiscale de le délocaliser. Ainsi, le contrôle

pourrait se tenir ou se poursuivre en dehors des locaux de l'association, dans tout autre lieu déterminé en accord avec cette dernière. Et, à défaut d'accord, l'administration pourrait effectuer le contrôle dans ses propres locaux.

Une possibilité de délocalisation qui serait aussi prévue pour les vérifications de comptabilité.

Une nouvelle hausse de la fiscalité des véhicules

Dès l'an prochain, le malus automobile ainsi que le malus « au poids », dus lors de la première immatriculation d'un véhicule, seraient fortement alourdis.

En outre, les deux taxes annuelles sur les véhicules de tourisme affectés à une activité professionnelle (taxe sur les émissions de CO₂ et taxe sur l'ancienneté des véhicules), dont les associations assujetties à la TVA peuvent être redevables, seraient également remaniées à la hausse.

Projet de loi de finances pour 2024 (1^{re} partie), 19 octobre 2023, engagement de responsabilité du gouvernement (art. 49.3)

Un maintien du bouclier tarifaire

Le bouclier tarifaire sur l'électricité serait maintenu en 2024. Pour rappel, il ne bénéficie aujourd'hui qu'aux particuliers et aux petites entreprises et associations (moins de 10 salariés, CA < 2M€) qui disposent d'un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA.

Affiliation des dirigeants associatifs au régime général de Sécurité sociale

Une association peut rémunérer un dirigeant sans remettre en cause sa gestion désintéressée si la moyenne des ressources annuelles propres de ses 3 derniers exercices dépasse 200 000 € sans excéder 500 000 €. La Cour de cassation a précisé que cette condition de ressources doit être remplie pour que le diri-

geant soit affilié au régime de Sécurité sociale et que l'association soit contrainte de verser des cotisations sociales sur sa rémunération. Sur cette base, elle a annulé l'arrêt d'une cour d'appel ayant validé le redressement Urssaf infligé à une association qui n'avait pas payé de cotisations sociales sur les indemnités versées

à son président. En effet, la cour d'appel avait seulement constaté que les ressources de l'association dépassaient 200 000 € sur la période contrôlée, sans rechercher si la condition de ressources était remplie (200 000 € en moyenne sur les 3 derniers exercices).

Cassation civile 2^e, 11 mai 2023, n^o 21-20902

LE CHIFFRE

183 Md€

Selon le dernier rapport publié par l'administration fiscale, la TVA collectée en 2022 s'est élevée à 183 Md€, soit une progression de 8,1 % par rapport à 2021.

Une augmentation qui s'explique par la hausse du chiffre d'affaires des entreprises (+ 13,8 %) et par l'inflation (+ 5,2 %). En 2022, la TVA reste ainsi en tête des recettes fiscales du budget de l'État (37,9 %)*, devant l'impôt sur le revenu (23,8 %)* et l'impôt sur les sociétés (18,9 %)*.

* Évaluations révisées du projet de loi de finances pour 2023.

Délégation de pouvoir

Dans une affaire récente, un chef d'établissement avait contesté en justice son licenciement au motif que le directeur général qui l'avait prononcé n'en avait pas le pouvoir. Selon les statuts de l'association, son président pouvait, avec l'agrément du conseil d'administration, déléguer au directeur général l'embauche du personnel. À ce titre, le conseil d'administration avait voté la délégation au directeur général de l'administration et du fonctionnement de l'association en renvoyant, pour son contenu, à sa fiche de fonction. Une fiche selon laquelle le directeur général était chargé du recrutement et du licenciement des chefs d'établissement.

Les juges ont estimé que la présidente avait valablement délégué le pouvoir de licencier les chefs d'établissement au directeur général et que le licenciement était donc valable.

Cassation sociale, 14 juin 2023, n^o 21-24162

À NOTER Pour les juges, même si les statuts ne mentionnaient que la possibilité de déléguer l'embauche du personnel, le pouvoir de licencier avait également été délégué en application du principe du parallélisme des formes selon lequel le pouvoir d'embaucher suppose aussi le pouvoir de licencier.



CLIN D'ŒIL

COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Les associations dont les bénévoles ont déclaré des heures de bénévolat au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) doivent les valider. Pour cela, elles doivent, d'ici le 31 décembre 2023 et via leur Compte Asso, désigner un « valideur CEC » et confirmer la déclaration de leurs bénévoles.

Et attention, car les activités bénévoles qui seront validées après le 31 décembre 2023 ne seront pas créditées sur le CEC.



Congés payés : les arrêts de travail comptent !

Les salariés bénéficient de 5 semaines de congés payés par an, acquises au rythme de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif. Selon le Code du travail, les arrêts de travail liés à des accidents ou des maladies non professionnels ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont donc pas pris en compte pour calculer les droits à congés payés des salariés. Quant aux arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, ils ne sont pris en compte que dans la limite d'un an.

À ce titre, la Cour de cassation vient de décider que, en accord avec le droit européen, elle n'appliquerait plus ces dispositions du Code du travail dans les litiges qui lui sont soumis. Autrement dit, pour elle, sont désormais assimilés à du temps de travail effectif tous les arrêts de travail, quelles que soient leur cause (accidents du travail, accidents de trajet, maladies professionnelles, accidents ou maladies non professionnels) et leur durée.

Cassation sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17638 et n° 22-17340

PRÉCISION De nombreuses conventions collectives imposent déjà aux employeurs de prendre en compte les arrêts de travail de leurs salariés pour calculer leurs droits à congés payés.

WEB

filigrane.beta.gouv.fr



Le gouvernement vient de lancer ce site, en version bêta dans un premier temps, qui permet d'apposer un filigrane sur des documents sensibles, comme les papiers d'identité, afin sinon d'éviter, tout au moins de limiter, lors de leur envoi, les usurpations d'identité s'ils en venaient à tomber entre de mauvaises mains.

SPORT**Licences délivrées par les fédérations**

En 2022, 15,4 millions de licences annuelles, soit 19,4 % de plus qu'en 2021, ont été délivrées par 119 fédérations sportives agréées. Le football restait le sport délivrant le plus de licences (2,13 millions), suivi par le tennis (1,045 million) et l'équitation (environ 692 000). En 2022, le nombre de licences restait encore inférieur à son niveau de 2019, la crise sanitaire du Covid-19 ayant entraîné, en 2020 et 2021, une chute des licences. Cependant, les premières projections pour l'année 2023 laissent penser que le niveau d'avant-crise pourrait être atteint, voire dépassé, avec une augmentation des licences de 9 %.

Les licences annuelles des fédérations sportives en 2022, fiches repères INJEP [2023/05] septembre 2023

COMMERCE**Vente en vrac : quels produits ?**

La liste des produits qui, pour des raisons de santé publique, ne peuvent pas être vendus en vrac ou ne peuvent l'être qu'à certaines conditions vient d'être dressée. Ainsi, il est interdit de vendre en vrac notamment les produits laitiers liquides traités thermiquement, les préparations pour nourrissons, les préparations à base de céréales et les denrées alimentaires pour bébés, les aliments composés pour animaux ou encore les produits de protection d'hygiène intime à usage unique.

Un certain nombre de produits ne peuvent, eux, être vendus en vrac que s'ils sont vendus en service assisté ou au moyen d'un dispositif de distribution adapté à la vente en vrac en libre-service. Sont concernées les denrées alimentaires périssables susceptibles, après une courte période, de présenter un danger pour la santé humaine, les denrées alimentaires, autres que les produits surgelés, conservées à une température inférieure ou égale à -12° C lors de leur vente aux consommateurs, etc.

Décret n° 2023-837 du 30 août 2023, JO du 31



FOTOUWELLER

SOCIAL**Statut de lanceur d'alerte des salariés des ESSMS**

Les salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) qui, de bonne foi, dénoncent de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans l'établissement bénéficiant du statut de lanceur d'alerte. Ils sont ainsi protégés contre les mesures défavorables que leur employeur pourrait prendre à leur encontre en raison de cette dénonciation. Mais, pour bénéficier de cette protection, encore faut-il que le salarié soit bien un lanceur d'alerte...

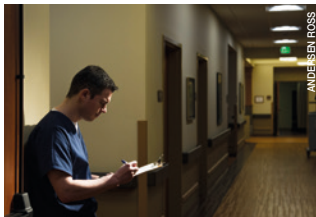
Ainsi, pour la Cour de cassation, le directeur d'un établissement d'une association de protection de l'enfance qui dénonce la décision de placement d'un mineur prise par le juge des enfants ne témoigne pas de mauvais traitements ou de privations infligés à ce mineur au sein de l'établissement. En effet, il stigmatise, en réalité, un dysfonctionnement judiciaire sans dénoncer un dysfonctionnement véritable dans cet établissement.

Cassation sociale, 4 octobre 2023, n° 22-12339

INSERTION

Requalification de CDD en CDI

Les associations intermédiaires embauchent des personnes éloignées de l'emploi et accompagnent leur insertion professionnelle en les mettant à la disposition de tiers. Dans ce cadre, elles concluent un contrat de travail avec le salarié et un contrat de mise à disposition avec la structure utilisatrice. Sachant que cette mise à disposition n'est autorisée que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et ne peut donc pas servir à occuper un



emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure utilisatrice. Ainsi, un salarié qui avait été engagé par une association intermédiaire, via 16 contrats à durée déterminée (CDD) conclus sur 15 mois, et mis à disposition en tant

que veilleur de nuit auprès d'une association gérant une résidence sociale a obtenu la requalification de ces CDD en contrat à durée indéterminée auprès de l'association utilisatrice.

Cassation sociale, 11 octobre 2023, n° 22-14367

MÉDICO-SOCIAL

Congés supplémentaires

Selon l'article 09.02.1 de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif, les personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés bénéficient de congés payés supplémentaires.

Dans une affaire récente, des salariés travaillant dans une association intervenant dans le domaine de la protection judiciaire des personnes majeures avaient réclamé

en justice le bénéfice de ces congés supplémentaires.

Une demande refusée par la Cour de cassation. En effet, pour elle, l'article 09.02.1 de cette convention collective ne vise que le personnel travaillant dans des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés. En conséquence,

les salariés qui travaillent dans un service de tutelles, dont l'activité consiste essentiellement en la gestion des ressources et du patrimoine des personnes placées sous protection judiciaire, ne peuvent bénéficier de cet article.



MARIA KORNIIEVA

Cassation sociale, 27 septembre 2023, n° 22-12435 et n° 22-12443

MÉDICO-SOCIAL

Tiers-lieu en Ehpad

De plus en plus d'établissements pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) souhaitent mettre en place des tiers-lieux, c'est-à-dire des espaces tournés vers l'extérieur qui permettent aux personnes âgées d'interagir avec des tiers (voisins, habitants de la commune, enfants des écoles, etc.) autour d'activités diverses (jardinage, couture, cuisine, expositions, gym douce, loisirs créatifs, échange de services...). Souhaitant encourager ces initiatives, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) met à disposition des Ehpad un guide méthodologique et une boîte à outils leur permettant de construire un tel projet.

www.cnsa.fr

Discrimination basée sur la situation familiale

Dans une affaire récente, deux salariés avaient été successivement recrutés au sein du service client d'une entreprise. Ayant appris que ces salariés étaient en couple, l'employeur avait modifié leurs plannings afin qu'ils ne tra-



FREDERIC CHOU

vaillent jamais ensemble, les privant ainsi de jours de repos en commun. Pour la Défenseure des droits, ces mesures, prises en raison de la situation familiale des salariés, revêtaient un caractère discriminatoire et les raisons invoquées par l'employeur, à savoir, notamment, la sensibilité du service auquel ils étaient rattachés, ne justifiaient pas les restrictions apportées aux droits et libertés de ces salariés.

Défenseure des droits, décision du 23 juin 2023, n° 2023-0001, JO du 12 septembre

CONSÉQUENCES *L'employeur s'est vu recommander par la Défenseure des droits, notamment, d'indemniser le préjudice subi par les salariés et de modifier ses pratiques afin de respecter le principe de non-discrimination.*

QUIZ DU MOIS

Règlement intérieur

1 L'adoption d'un règlement intérieur dans une association est facultative.

Vrai Faux

2 Il appartient aux statuts de l'association de prévoir l'existence d'un règlement intérieur et de désigner l'organe compétent pour l'adopter.

Vrai Faux

3 Le règlement intérieur sert à préciser et à compléter les dispositions des statuts.

Vrai Faux

4 Le règlement intérieur peut modifier des dispositions statutaires.

Vrai Faux

5 Contrairement aux statuts, le règlement intérieur ne s'impose pas aux membres de l'association.

Vrai Faux

6 Le règlement intérieur des associations reconnues d'utilité publique ne peut entrer en vigueur qu'après approbation du ministre de l'Intérieur.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Sauf pour certains organismes comme les fédérations sportives agréées.

2 Vrai. Le règlement intérieur relève généralement de la compétence du conseil d'administration ou du bureau.

3 Vrai. Il peut, par exemple, déterminer les conditions d'adhésion des membres ou les règles d'utilisation du matériel de l'association.

4 Faux. Le règlement intérieur ne peut pas modifier les statuts.

5 Faux. Il s'impose dès lors qu'il a été valablement adopté, son non-respect par les adhérents pouvant être sanctionné.

6 Vrai. Il en est de même après toute modification.

Combien coûte une rupture conventionnelle homologuée ?

Un seul et même régime social s'applique désormais à l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée.

Le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée a été modifié pour les ruptures intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023. Le point sur les règles applicables en la matière.

Une exonération de cotisations

L'indemnité de rupture conventionnelle échappe aux cotisations de Sécurité sociale pour sa part qui n'excède pas le montant le plus élevé entre :

- le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité perçue par le salarié ;
- deux fois sa rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture.

À NOTER *Seule la part de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne dépasse pas 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit 87 984 € en 2023, est exonérée de cotisations. Et lorsque cette indemnité excède 10 fois le Pass (439 920 € en 2023), elle est intégralement soumise aux cotisations de Sécurité sociale.*

Une contribution de 30 %

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à une contribution de 30 % (contre 20 % auparavant), à la charge de l'employeur, sur sa partie exonérée de cotisations. Et elle est assujettie à la CSG-CRDS pour sa part qui dépasse le moins élevé de ces deux montants :

- sa fraction exonérée de cotisations ;
- le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement.



Illustration

Soit un salarié qui perçoit une rémunération annuelle brute de 40 000 € et une indemnité de rupture conventionnelle de 17 000 €. L'indemnité légale, due en cas de licenciement, s'élevant, elle, à 11 666,66 €.

L'indemnité de rupture versée au salarié :

- échappe intégralement aux cotisations puisqu'elle n'excède pas le plus élevé des trois plafonds applicables, soit 2 fois la rémunération annuelle (80 000 €) ;
- est entièrement soumise à la contribution de 30 %, soit un montant de 5 100 € ;
- est assujettie à la CSG-CRDS (9,7 %) pour sa part qui excède l'indemnité légale de licenciement, soit sur : $17\,000 - 11\,666,66 = 5\,333,34$ € (soit une CSG-CRDS de 517,33 €).

Et en cas de mise à la retraite ?

Le même régime social s'applique désormais à l'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié qui peut prétendre à sa pension de retraite (auparavant exonérée de forfait social) et à l'indemnité réglée au salarié mis à la retraite par son employeur.

Le portrait des associations

En 2022, la France comptait environ 1,4 million d'associations actives, dont près de 90 % ne fonctionnaient qu'avec des bénévoles.

L'association Recherches & Solidarités vient de dévoiler la 21^e édition de sa publication « La France associative en mouvement ». Une édition qui porte notamment sur les créations de nouvelles associations et sur l'emploi dans les associations. Présentation.

Créations d'associations : un retour au niveau d'avant-crise

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, marquée par de nombreuses semaines de confinement à compter de mars 2020, avait entraîné une très forte diminution du nombre de créations d'associations.

Ainsi, alors que depuis 2014, plus de 71 000 associations voyaient le jour chaque année, seulement 65 014 associations avaient été créées entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020 et 65 268 entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021.

La période 2021-2022 avait, elle, été marquée par un léger regain avec 66 487 créations. Et bonne nouvelle, dans la dernière année, le nombre de créations d'associations a retrouvé son niveau d'avant-crise ! En effet, 71 128 structures ont vu le jour entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.

Coté secteurs, sur les 3 dernières années, presque un quart des nouvelles associations ont été créées



dans les domaines de la culture et de la pratique d'activités artistiques et culturelles (22,6 % des créations). Suivent les associations proposant des activités sportives et de plein air (15,8 %), les associations d'entraide (8,5 %), les clubs de loisirs (8,3 %) et les associations œuvrant pour la protection de l'environnement ou du cadre de vie (5,7 %).

Une progression de l'emploi

Les mesures instaurées afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 (fermetures d'établissement, couvre-feux, confinements...) avaient, en 2020, fait baisser le nombre d'associations employeuses de 4 % et leur effectif salarié de 1,6 %. En 2021, l'emploi associatif était reparti à la hausse. Une tendance qui s'est confirmée en 2022 : 153 020 établissements (+ 4,4 %) employaient 1,88 million de salariés (+ 2,7 %).

Près d'un dixième des salariés

En 2022, les associations faisaient travailler 9 % des salariés de l'ensemble du secteur privé, soit presque autant que le commerce de détail (9,3 %) et plus que la construction (8,2 %) ou les transports (7,3 %).

Le secteur associatif disposait d'un quasi-monopole dans deux secteurs peu investis par le secteur lucratif : l'accueil et l'accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents (90 % des effectifs du secteur privé) et l'aide par le travail (92 %).

Dans les autres activités, les salariés des associations comptaient pour :

- 71 % des effectifs du secteur privé dans l'action sociale sans hébergement ;
- 69 % dans l'hébergement médico-social ;

- 67 % dans le sport ;
- près de 54 % dans l'enseignement ;
- 25 % dans les activités culturelles ;
- 23 % dans la santé.

À NOTER *La part des salariés associatifs dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants connaît, au fil des ans, un recul important au profit des entreprises commerciales (de 46 % en 2018 à 38 % en 2022). Il en est de même pour l'aide à domicile (de 63 % en 2018 à 56 % en 2022).*

Enfin, la majorité des employeurs associatifs relevaient du domaine sportif, avec 27 070 établissements (17,7 % des établissements). Venaient ensuite l'action sociale sans hébergement (21 290 établissements, soit 13,9 %), les activités culturelles (18 820 établissements, soit 12,3 %), l'enseignement (17 280 établissements, soit 11,3 %) et l'hébergement médico-social (10 190 établissements, soit 6,7 %).

Une majorité de petites associations

L'année dernière, la moitié des établissements associatifs (49 %) occupaient moins de 3 salariés et 15 %

1,4 million

Environ 1,4 million d'associations seraient actuellement actives, principalement dans le sport (20 %), la culture (19 %) et les loisirs (13 %).

1,2

En 2022, les associations comptaient en moyenne 1,2 établissement (jusqu'à 3 dans l'hébergement médico-social).

LES ASSOCIATIONS AGRICOLES

En 2022, les associations relevant du secteur agricole représentaient 4,2 % des établissements employeurs et faisaient travailler 5 % des salariés associatifs. Ainsi, 6 460 établissements employaient 94 876 salariés, pour une masse salariale de 2,14 milliards d'euros. Quant à leurs secteurs d'activité, 830 d'entre elles seulement œuvraient directement dans l'agriculture, l'élevage, la chasse ou la pêche (6 500 salariés). Les autres exerçaient leur activité, notamment, dans l'enseignement ou la défense d'intérêts professionnels.

23%

En 2023, 22,8 % des Français font du bénévolat au sein d'une ou plusieurs associations. 9,2 % d'entre eux donnent de leur temps chaque semaine, 7,3 % chaque mois et 6,3 % ponctuellement.

employaient entre 3 et 5 salariés. Ils n'étaient plus que 4 % à compter entre 50 et 99 salariés (5 900 établissements) et 1 % à employer au moins 100 salariés (2 300 établissements). Ces « grosses » associations étant surtout présentes dans le secteur sanitaire et social.

Environ 12 salariés par établissement

L'année dernière, les établissements associatifs employaient, en moyenne, 12,3 salariés. Ce nombre variait toutefois selon l'activité de l'association. Ainsi, on comptait 35,8 salariés par établissement pour l'hébergement médico-social, 31,1 salariés pour les activités humaines pour la santé, 27,6 pour les activités liées à l'emploi et 26,1 pour l'action sociale sans hébergement.

Ce chiffre tombait à 3,7 salariés par établissement dans les associations sportives et à 2,5 dans les associations culturelles.

Une masse salariale de 46 Md€

En 2022, la masse salariale des associations employeuses s'élevait à 46,513 milliards d'euros. Un montant en hausse de 8,7 % par rapport à 2021.

Le secteur sanitaire et social représentait, en 2022, 56 % des effectifs salariés associatifs.

Pour l'ensemble du secteur associatif, le salaire annuel moyen s'établissait à 24 670 € en 2022.

Les rémunérations les plus élevées étaient versées par les organisations politiques (43 970 €), suivies des organisations patronales et consulaires (43 940 €) et des associations œuvrant dans la recherche et le développement scientifique (39 230 €) et dans les activités humaines liées à la santé (37 460 €).

Les salaires les moins importants se retrouvaient dans l'action sociale sans hébergement (20 070 €), dans les activités liées à l'emploi (19 260 €), dans l'agriculture, l'élevage, la chasse et la pêche (17 590 €), dans les associations récréatives et de loisirs (16 830 €) et dans les associations sportives (16 260 €).



LE SERVICE CIVIQUE DANS LES ASSOCIATIONS

En 2022, 144 000 jeunes ont effectué un engagement de service civique. Les associations constituaient leur principal lieu d'accueil. Ainsi, elles représentaient 82 % des 9 500 organismes agréés par l'Agence du service civique (14 % pour les collectivités territoriales et 3 % pour les établissements publics). Les missions réalisées étaient principalement axées sur l'éducation pour tous (34 %), la solidarité (27 %) et le sport (15 %).

Comment les responsables associatifs jugent-ils la situation de leur association ?

61%

des dirigeants jugent bonne ou très bonne sa situation financière

64%

des dirigeants jugent bonne ou très bonne sa situation générale

42%

des dirigeants jugent bonne ou très bonne sa situation sur le bénévolat



Quels sont les sujets d'inquiétude des dirigeants associatifs ?



60%

Les ressources humaines bénévoles pour les activités associatives

43%

La situation financière de l'association



48%

Le renouvellement des dirigeants bénévoles de l'association

Source : enquête de Recherches & Solidarités auprès de 3 030 responsables associatifs en mai-juin 2023

INDICATEURS - Mis à jour le 30 octobre 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 2022*			
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 0,529 €	1 065 € + (d x 0,316)	d x 0,370 €
4 CV	d x 0,606 €	1 330 € + (d x 0,340)	d x 0,407 €
5 CV	d x 0,636 €	1 395 € + (d x 0,357)	d x 0,427 €
6 CV	d x 0,665 €	1 457 € + (d x 0,374)	d x 0,447 €
7 CV et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2022.
* 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 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 santé : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLUS / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNÉGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-9295

Smic et minimum garanti (1)	
Octobre 2023	
Smic horaire	11,52 € (2)
Minimum garanti	4,10 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} mai 2023 (2) 8,70 € à Mayotte.

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 €

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 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
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 %*
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*		

* 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^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
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 %*
2023	128,59 + 6,51 %*	130,64 + 6,51 %*		

* Variation annuelle.

Spoofing : des fraudes bancaires sophistiquées

Un faux conseiller bancaire vous informe que vous êtes victime d'une tentative de fraude. En fait, il va tenter de vous escroquer...

L'usurpation d'identité (spoofing en anglais) est une technique de plus en plus utilisée par les escrocs qui, depuis quelque temps, n'hésitent plus à se faire passer pour votre banquier afin de vider votre compte. Explications.

Un simple coup de fil

Tout commence par un appel téléphonique. Le numéro qui s'affiche est celui de votre banque et l'interlocuteur se présente comme l'assistant de votre conseiller bancaire, dont il connaît le nom. Il vous informe qu'il vient de déjouer une tentative de fraude mais que, à cette occasion, plusieurs des bénéficiaires réguliers de vos virements ont été « neutralisés ». Il vous donne leurs noms (il les connaît...) et, dans le même temps, vous adresse un SMS aux couleurs de la banque afin que vous puissiez les réactiver un à un en entrant votre code de validation. Plus tard, vous découvrirez que chacune de ces validations a donné lieu à un virement ou à un achat en ligne et que votre compte a été vidé...

Inquiéter, puis rassurer

Cette histoire n'a malheureusement pas été inventée. La victime a perdu 54 500 €, qu'heureusement sa banque a été condamnée à lui rembourser dans un arrêt récent où les juges ont estimé que la victime n'avait pas commis de négligence (Cour d'appel de Versailles, 28 mars 2023, n° 21-07299). Mais cette arnaque n'est pas unique. Des centaines de cas ont été recensés depuis le début de l'année avec des scénarios qui, s'ils varient dans leur déroulement, ont tous un point commun : le conseiller bancaire qui vient vous sauver d'une tentative de fraude. La parade est donc toute trouvée si



vous appelez votre banque ou un pseudo centre anti-fraude bancaire vous appelle pour vous alerter sur un risque de fraude : ne le laissez pas dérouler son argumentaire. Dites-lui qu'on sonne à votre porte, que vous devez ouvrir et que vous le rappellerez dans la foulée. Une fois le combiné raccroché, appelez directement votre conseiller bancaire (en composant le numéro que vous avez l'habitude d'utiliser et non la fonction rappel). Il y a fort à parier qu'il vous confirmera que ses services ne vous ont jamais contacté et qu'il s'agit d'une escroquerie !

Un argumentaire convaincant

Le spoofing est une arnaque sophistiquée. Avant de contacter leurs victimes, les escrocs ont rassemblé, le plus souvent via des piratages de comptes, des données les concernant (noms des contacts, numéros de compte...) pour mieux les convaincre. Raison pour laquelle il convient de ne pas les laisser trop parler au risque de se faire embobiner.



Convocation d'un salarié à un entretien préalable au licenciement

Nous envisageons de licencier un salarié. Quel délai devons-nous prévoir entre l'envoi de la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable et cet entretien ?

Vous devez convoquer votre salarié au moins 5 jours ouvrables (sans compter les dimanches, ni les jours fériés) avant la date de l'entretien préalable au licenciement. Ce délai commence à courir le lendemain de la date de la première présentation de la lettre recommandée au salarié. Il convient donc de tenir compte des délais postaux entre l'envoi de la lettre et sa première présentation (3 jours ouvrables selon La Poste).



Dissolution d'une association

Nous allons dissoudre notre association culturelle. Que devons-nous faire de l'argent (environ 1 000 €) qui reste sur le compte bancaire de l'association ?

Une association étant à but non lucratif, il n'est bien évidemment pas possible de distribuer cet argent à ses adhérents. Cette règle étant posée, il convient d'abord de consulter les statuts et le règlement intérieur de l'association, qui peuvent prévoir ce qu'il advient de ses actifs en cas de dissolution. Si ce n'est pas le cas, c'est l'assemblée générale qui devra désigner le bénéficiaire de cette dévolution (association ayant ou non le même objet, fondation, etc.).



Dirigeant de fait

On nous a signalé qu'un des cadres salariés de notre association, qui prend de plus en plus de place dans sa direction, risquait d'être reconnu comme dirigeant de fait. Que cela signifie-t-il ?

Les dirigeants de fait sont des personnes qui, sans avoir été désignées à des postes de direction au sein de l'association (membres du conseil d'administration, par exemple), exercent une activité positive de gestion et de direction en toute indépendance et liberté. La reconnaissance, par le fisc ou les tribunaux, de votre salarié comme un dirigeant de fait peut faire perdre à votre association le caractère désintéressé de sa gestion. En effet, ce caractère exige, sauf exceptions, que les dirigeants soient bénévoles. Or une association qui n'a pas une gestion désintéressée est soumise aux impôts commerciaux...