

# In Extenso

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

AVRIL 2024

Les déclarations  
fiscales annuelles  
des associations

Qui peut agir  
en justice dans  
une association ?

Comment gérer  
les frais engagés  
par les bénévoles

Intéresser les salariés  
au résultat de l'association

ÉCHÉANCIER

**Avril 2024****15 avril**

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2024.
- › 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 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2024.

**24 avril**

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2023 et régularisation des déductions opérées en 2023 sur la base du coefficient provisoire.

**30 avril**

- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2024 : 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 2023.

**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, n'oubliez pas que toutes les associations (y compris celles ne payant pas d'impôt sur les sociétés) 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, vous pourrez prendre connaissance d'une décision déclarant irrégulière l'action en justice engagée par le président d'une association devant les juges administratifs (cf. page 4). Et, à l'approche de la période de la déclaration de revenus, nous consacrons une page à la gestion des frais des bénévoles par les associations et, notamment, à la possibilité, pour ces derniers, de renoncer à leur remboursement et de bénéficier, à la place, d'une réduction d'impôt (cf. page 9). Enfin, nous avons choisi de consacrer le dossier du mois aux dispositifs, dits « de partage de la valeur », que les associations peuvent actionner pour doper leur politique salariale tout en bénéficiant d'avantages sociaux et fiscaux : intéressement, participation, prime de partage de la valeur...

Nous vous souhaitons une excellente lecture.



Mis sous presse le 26 mars 2024  
 Dépôt légal mars 2024 • Imprimerie MAOPRINT (87)  
 Photo couverture : Juanma Hache / Getty Images

# Déclarations fiscales des associations : le compte à rebours est lancé !

## Fin de la CVAE

Prévue pour 2024, la suppression de la CVAE est finalement étalée sur 4 ans. Les déclarations relatives à cet impôt devront donc être souscrites jusqu'en 2027.

Comme chaque année, les associations devront souscrire un certain nombre de déclarations fiscales au mois de mai prochain.

## La déclaration de résultats

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) dont l'exercice coïncide avec l'année civile devront télétransmettre leur déclaration de résultats 2023 et ses annexes (« liasse fiscale »), sans oublier certains documents comme le formulaire récapitulatif des crédits et réductions d'impôt n° 2069-RCI, au plus tard le 18 mai 2024.

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

commerciaux et professionnels supportés) sont également concernées par cette date limite du 18 mai 2024.

**PRÉCISION** Les autres déclarations fiscales annuelles des associations devront être souscrites pour le 3 mai 2024 (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 cadre dédié de la déclaration n° 2070 pour les associations percevant uniquement des revenus patrimoniaux (IS à taux réduits) ;
- 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 2023, les associations qui ont clôturé leur exercice le 31 décembre 2023 doivent déclarer les dons le 3 mai 2024 (via la déclaration n° 2070 ou le site [www.demarches-simplifiees.fr](http://www.demarches-simplifiees.fr)) ou le 18 mai 2024 (déclaration de résultats n° 2065).



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 - exercice clos le 31 décembre 2023</li> <li>- absence de clôture en 2023</li> </ul>	18 mai 2024
Associations à l'impôt sur les sociétés (taux réduits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 2070 (et paiement) - exercice clos le 31 décembre 2023</li> <li>- absence de clôture en 2023</li> </ul>	3 mai 2024
Impôts locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de CFE n° 1447-M</li> <li>• Déclaration n° 1330-CVAE</li> </ul>	3 mai 2024 18 mai 2024
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2023 n° 1329-DEF</li> <li>• Déclaration DECLLOYER (déclaration des loyers commerciaux et professionnels supportés)</li> </ul>	3 mai 2024 18 mai 2024

## Modification du lieu de travail d'un salarié

En l'absence de clause de mobilité dans son contrat de travail, la modification du lieu de travail d'un salarié nécessite son accord préalable dès lors que le transfert s'opère dans un nouveau secteur géographique. Et le salarié qui refuse cette modification ne peut pas être sanctionné.

En cas de litige en la matière, il revient aux juges de déterminer si le nouveau lieu de travail du salarié est situé ou non

dans le même secteur géographique que l'ancien, et ce en fonction, notamment, de la distance qui les sépare, de la durée supplémentaire de trajet domicile-travail et de l'existence de transports en commun à proximité du nouveau lieu de travail. Et, dans une affaire récente, les juges ont aussi tenu compte des contraintes supplémentaires imposées au salarié, à savoir la fatigue occasionnée et les frais

financiers générés par l'obligation d'utiliser son véhicule personnel. Dès lors, pour les juges, même si les deux lieux de travail n'étaient distants que de 35 km, ils n'étaient pas situés dans le même secteur géographique. Aussi, le licenciement du salarié, qui avait refusé la modification de son lieu de travail, a-t-il été considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale, 24 janvier 2024, n° 22-19752

WEB

[www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)



L'administration fiscale propose aux professionnels de faire le point sur la future obligation de facturation électronique à travers une série de fiches pédagogiques. Chacune ayant pour objet de répondre à une idée reçue. Cinq fiches, qui seront prochainement suivies par d'autres, sont déjà publiées sur le site des impôts.

## Qui peut agir en justice ?

Dans une association, il appartient aux statuts de définir l'organe compétent pour décider d'engager une action en justice devant les juges administratifs. En cas de silence des statuts, la capacité de décider de former ce recours appartient à l'organe habilité à représenter l'association en justice ou dans les actes de la vie civile. Et si les statuts sont aussi muets quant à l'organe disposant de ce pouvoir de représentation, l'action en justice doit être engagée par l'assemblée générale. Celle-ci pouvant toutefois déléguer ce pouvoir à un autre organe de l'association, comme le président.



Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 décembre 2023, n° 23BX01856

**ILLUSTRATION** Sur la base de ces principes, les juges ont déclaré irrecevable l'action formée par le président d'une association, sans autorisation de l'assemblée générale, alors que les statuts ne précisait ni l'organe compétent pour décider d'engager une action en justice ni celui habilité à représenter l'association en justice ou dans les actes de la vie civile.

CLIN D'ŒIL

## DROIT À L'IMAGE DES SALARIÉS

Les salariés ont droit, dans l'association, au respect de leurs libertés et de leurs droits fondamentaux, tels que le droit au respect de la vie privée, qui comprend notamment le droit à l'image. À ce titre, une association ne peut diffuser de photographies de ses salariés (site internet, plaquettes de présentation adressées aux usagers...) sans leur consentement. Un consentement à recueillir par écrit auprès de chaque salarié.



## Temps partiel annualisé

La réalisation d'heures complémentaires par les salariés à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de porter leur durée de travail au niveau de la durée légale de travail (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois) ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle de travail. Car sinon, le contrat à temps partiel pourrait être requalifié par les juges en contrat à temps plein.

Sachant que, pour la Cour de cassation, en cas d'aménagement du temps de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine (l'année, par exemple), c'est sur cette période qu'il faut vérifier si les salariés ont atteint ou non la durée légale ou conventionnelle de travail. Dans cette affaire, un salarié à temps partiel ayant ponctuellement réalisé des heures complémentaires portant sa durée de travail hebdomadaire au niveau de la durée légale de travail (35 heures) avait saisi la justice afin de voir son contrat à temps partiel requalifié en contrat à temps plein. Or son employeur avait conclu un accord d'aménagement du temps de travail fixant une durée annuelle de travail des salariés à temps partiel inférieure à 1 600 heures. Le salarié ayant dépassé la durée hebdomadaire légale de travail, mais pas la durée conventionnelle fixée sur l'année, sa demande de requalification a donc été rejetée.

Cassation sociale, 7 février 2024, n° 22-17696

LE CHIFFRE

# 2,6 Md€

Entre 2011 et 2021, les dons aux associations déclarés par les entreprises à l'administration fiscale ont plus que doublé pour atteindre 2,6 Md€ (versement d'argent, dons en nature et mécénat de compétences). Le nombre d'entreprises donatrices est passé, quant à lui, de 33 900 à 109 300. Le secteur du commerce représente, à lui seul, 40 % des dons, notamment en raison des dons d'inventus.

DGFip Analyses, Dons et mécénat de 2011 à 2021, janvier 2024, n°06



## SERVICES À LA PERSONNE

### Cotisations sociales

Les associations qui effectuent des prestations d'aide sociale à l'enfance bénéficient d'une exonération des cotisations sociales patronales normalement dues sur les rémunérations des techniciens de l'intervention sociale et familiale qui se rendent au domicile des bénéficiaires. Pour la Cour de cassation, cette exonération ne peut pas être étendue aux éducateurs spécialisés d'un service d'action éducative en milieu ouvert ou d'un service d'accueil externalisé car leurs prestations ne peuvent pas être assimilées à celles d'un technicien de l'intervention sociale et familiale (participation concrète aux activités domestiques de la vie familiale).

Cassation civile 2<sup>e</sup>, 30 novembre 2023, n° 21-25844

## INSERTION

### Contrats tremplin

La loi pour le plein emploi a pérennisé l'expérimentation des contrats « tremplin » qui pouvait être mise en place, depuis 2019, dans les entreprises adaptées. Cette possibilité étant désormais ouverte à toutes les entreprises adaptées et non plus réservée à celles agréées par le ministère de l'Emploi.

Les contrats tremplin sont conclus avec des travailleurs handicapés afin de faciliter leur transition professionnelle vers des employeurs autres que des entreprises adaptées. Ils doivent prévoir un accompagnement renforcé afin de favoriser la réalisation d'un projet professionnel et la valorisation des compétences acquises durant la formation. Ils sont conclus pour une durée d'au moins 4 mois. Leur durée maximale étant, en principe, de 24 mois, renouvellement inclus.

Les contrats tremplin prévoient une durée de travail hebdomadaire d'au moins 20 heures, sauf si une durée inférieure est nécessaire à la réalisation du projet d'accès à l'emploi ou de réinsertion professionnelle du salarié.

Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19 ; décret n° 2024-99 du 10 février 2024, JO du 11



10 000 HOURS/GETTY IMAGES

## INSERTION

### Entreprises adaptées de travail temporaire

Les entreprises adaptées peuvent créer des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) qui ont pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi. Les EATT concluent avec les personnes handicapées des contrats de mission de 24 mois maximum, renouvellement inclus, ou des contrats à durée indéterminée intérimaires. Elles doivent privilégier l'insertion professionnelle du salarié en mettant en place un accompagnement renforcé destiné à favoriser la réalisation de son pro-

jet, la valorisation des compétences acquises durant sa formation et sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

Par ailleurs, désormais, deux contrats de mission conclus avec le même salarié sur le même poste peuvent se succéder sans délai de carence. Il en est de même entre un contrat de mission et un contrat à durée déterminée d'au moins 2 mois conclu avec l'entreprise utilisatrice.

Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19 ; décrets n° 2024-99 et n° 2024-100 du 10 février 2024, JO du 11

## MÉDICO-SOCIAL

## Indemnité pour travail de nuit

La convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde de nuit à but non lucratif prévoit deux indemnités pour le travail de nuit :

- une pour les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures, et ce pendant au moins 5 heures ;
- une pour les salariés assurant un travail effectif durant toute la durée de la nuit.

Alors qu'un hôpital prétendait qu'un salarié



ne pouvait se voir accorder, pour une même nuit, qu'une seule de ces deux indemnités, la Cour de cassation a estimé que ces deux indemnités étaient cumulatives. Ainsi, les salariés qui travaillent, durant au moins 5 heures, entre 21 heures et 6 heures ont droit à la première indemnité. Et ceux qui, parmi eux, assurent un travail effectif durant toute la durée de la nuit perçoivent, en plus, la seconde indemnité.

Cassation sociale, 25 octobre 2023, n° 22-10897

## SPORT

## Obligation de sécurité

Une personne s'étant blessée lors d'un cours d'auto-défense organisé par une association avait poursuivi celle-ci en dommages-intérêts. Pour les juges, l'association n'avait qu'une obligation de sécurité de moyens car les participants gardaient un rôle actif pendant le cours. Pour être indemnisée, la participante devait donc prouver que l'association avait commis une faute ayant causé sa blessure. Mais les juges ont estimé que l'association n'avait commis aucune faute. En effet, le cours s'était tenu dans un lieu adapté et les encadrants, en nombre suffisant, étaient compétents (personnes formées aux arts martiaux). En outre, des consignes précises avaient été données au début de l'atelier au cours duquel la partici-



pante s'était blessée. À ce titre, les participants avaient notamment été prévenus que les moniteurs les pousseraient afin de les déstabiliser, la victime n'ayant pas été poussée trop violemment ni imprudemment.

Cour d'appel de Paris, 30 novembre 2023, n° 20/170179

## CULTURE

## Transition écologique

Les associations culturelles souhaitant s'engager dans une démarche de développement durable peuvent consulter le « guide d'orientation et d'inspiration » pour la transition écologique des acteurs culturels publié par le ministère de la Culture et orienté autour de trois chantiers : décarboner et s'adapter au changement climatique, enrayer la crise de la biodiversité, accroître la sobriété et la lutte contre les pollutions. En outre, les organisations professionnelles de la culture proposent, quant à elles, un « plan d'action commun pour une transformation écologique du spectacle vivant » axé notamment sur la formation et la recherche de financements.

## Dons de matériel médical à des associations

Les associations bénéficiant de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale » qui ont pour objet de reconditionner le matériel médical en développant des activités de préparation à la réutilisation et au réemploi peuvent recevoir des dons de matériel notamment des



établissements de santé, des Ehpad ou des pharmacies. Ce don doit être officialisé dans une convention précisant, entre autres, la possibilité pour le bénéficiaire de refuser tout ou partie des produits et son obligation de signaler tout incident à l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé.

Décret n° 2024-205 du 8 mars 2024, JO du 10

**À NOTER** Les dons sont limités au matériel médical relevant des aides techniques, c'est-à-dire aux instruments, équipements ou systèmes techniques adaptés ou spécialement conçus pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap (fauteuils roulants, déambulateurs, cannes blanches, lits médicaux, appareils auditifs, etc.).

### QUIZ DU MOIS

## Élections européennes

**1** Comme les élections législatives, les élections européennes ont lieu tous les 5 ans.

Vrai  Faux

**2** Les députés européens sont élus au suffrage universel direct selon le mode de scrutin majoritaire à deux tours.

Vrai  Faux

**3** En France, le vote se déroule dans le cadre de 8 grandes circonscriptions régionales.

Vrai  Faux

**4** Les électeurs doivent voter pour une liste entière de candidats, sans pouvoir effectuer la moindre modification.

Vrai  Faux

**5** Seuls les partis ayant recueilli plus de 10 % des suffrages obtiendront des sièges au Parlement européen.

Vrai  Faux

**6** En 2024, le nombre de sièges de député européen attribués à la France sera de 81.

Vrai  Faux

### Réponses

**1** Vrai. Les prochaines élections européennes se tiendront du 6 au 9 juin 2024 (en France, ce sera le 9 juin).

**2** Faux. Ils sont élus au suffrage universel direct selon le mode de scrutin proportionnel à un tour.

**3** Faux. Ce sera dans une circonscription unique (le territoire national), comme dans la plupart des autres pays européens.

**4** Vrai. Ils ne peuvent pas changer l'ordre des candidats sur les listes ni rayer un ou plusieurs noms.

**5** Faux. Obtiendront des élus les partis qui auront recueilli plus de 5 % des suffrages.

**6** Vrai. Au total, le Parlement européen comptera 720 eurodéputés.



# Gérer les frais des bénévoles

Il appartient au bénévole de choisir entre un remboursement de ses frais par l'association ou leur abandon à titre de don.

Un bénévole a le droit d'être remboursé des dépenses qu'il engage dans le cadre de ses activités associatives. Il peut néanmoins décider de renoncer à ce remboursement au profit de son association. Explications.

## Un remboursement de frais...

Les associations doivent rembourser aux bénévoles les frais qu'ils engagent, personnellement et réellement, lors de leurs missions en lien avec l'objet associatif. Les remboursements doivent être effectués sur présentation de justificatifs (billets de train, factures d'achat, notes de restaurant...) et correspondre au montant réellement dépensé.

Toutefois, lorsqu'un bénévole utilise son propre véhicule pour l'activité de l'association, ses frais peuvent être évalués forfaitairement selon le barème d'indemnités kilométriques fixé par l'administration fiscale.

## ... ou un abandon de frais

Le bénévole qui renonce au remboursement de ses frais peut bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu, cet abandon étant, en effet, analysé comme un don au profit de l'association. Cette renonciation doit cependant intervenir sans contrepartie pour le bénévole (sauf contrepartie symbolique ou de faible valeur). En pratique, elle prend la forme d'une mention rédigée par le bénévole sur sa note de frais : « Je soussigné (nom et prénom) certifie renoncer au remboursement des frais ci-dessus et les laisser à l'association en tant que don ».

Ces frais doivent être constatés dans les comptes de l'association, celle-ci devant conserver les justificatifs de frais et la déclaration d'abandon. L'association délivre un reçu fiscal au bénévole et ce dernier indique,



▲ Les associations ont tout intérêt à définir clairement et à porter à la connaissance des bénévoles les règles concernant le remboursement de leurs frais.

dans sa déclaration de revenus, le montant des frais abandonnés. Mais attention, comme pour les autres dons, seuls les abandons de frais consentis à certaines associations, dont celles d'intérêt général ayant notamment un caractère éducatif, social, humanitaire, philanthropique, sportif, culturel ou concourant à la défense de l'environnement naturel, ouvrent droit à une réduction d'impôt.

## Un remboursement forfaitaire ?

Le remboursement forfaitaire des frais des bénévoles est plus simple à utiliser pour les associations qu'un remboursement à l'euro près et sur justificatifs. Mais, sauf pour les frais kilométriques, il est déconseillé, car ces sommes pourraient être considérées comme des salaires par l'Urssaf. Et s'il existe, en plus, un lien de subordination entre l'association et le bénévole, ce dernier risque d'être requalifié en salarié par les tribunaux.

# Intéresser les salariés au résultat de l'association

Intéressement, participation, prime de partage de la valeur... autant de dispositifs qui vous permettent de valoriser votre politique salariale.



JUANMA PACHEGETTY IMAGES

Compte tenu de la baisse du pouvoir d'achat observée ces dernières années, la rémunération constitue aujourd'hui un sujet prioritaire pour 77 % des salariés (selon une étude du cabinet Syndex). Des revendications salariales que les employeurs ne peuvent négliger, surtout ceux qui rencontrent des difficultés de recrutement. Aussi, pour faciliter vos embauches et fidéliser vos salariés, vous avez tout intérêt à doper votre politique salariale grâce notamment aux dispositifs de partage de la valeur dotés d'avantages sociaux et fiscaux. Présentation de ces outils pour les associations comptant moins de 50 salariés.

## L'intéressement

### Pour récompenser vos salariés

L'intéressement vise à associer collectivement les salariés aux performances de votre association.

Il permet ainsi de les récompenser financièrement, via des primes, pour le travail accompli et les objectifs réalisés durant l'année écoulée.

### Un calcul adapté à votre association

Selon le secteur d'activité et les besoins de votre association, le montant de l'intéressement distribué peut être lié à un indicateur financier ou comptable (chiffre d'af-

faire, résultat avant impôts...) et/ou à l'atteinte d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs (réduction des délais de traitement des dossiers, baisse de l'utilisation des consommables, diminution de l'absentéisme, amélioration des prises en charge des bénéficiaires...). Sachant que l'intéressement doit bénéficier à tous les salariés de l'association, sauf condition d'ancienneté (3 mois maximum).

### Des exonérations sociales et fiscales

Le montant global des primes d'intéressement allouées au cours d'une même année ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés. Quant au montant annuel de l'intéressement attribué à chaque salarié, il ne doit pas dépasser 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 34 776 € pour 2024). C'est à cette double condition que les primes d'intéressement versées aux salariés sont exonérées de cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS et taxe sur les salaires). Côté fiscal, ces primes sont déductibles du bénéfice imposable de l'association. Et, pour les salariés, elles échappent à l'impôt sur le revenu dès lors qu'elles n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) et qu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale.

## La participation

### Pour partager les bénéfices

La participation, également attribuée sous forme de primes, permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'association. Elle est donc réservée aux associations ayant une activité lucrative dégageant des bénéfices. Lorsqu'elle est mise en place, la participation s'adresse à tous les salariés

de l'association, sauf condition d'ancienneté (3 mois maximum).

### Une formule de calcul assouplie

Contrairement à l'intéressement, le calcul du montant de la participation à distribuer aux salariés, appelé « réserve spéciale de participation », est encadré par le Code du travail. Mais compte tenu de la complexité de cette formule de calcul, les associations de moins de 50 salariés peuvent y déroger. Il est ainsi possible d'établir une formule de calcul différente (un pourcentage du bénéfice net fiscal, par exemple), et ce même si elle est moins favorable pour les salariés que la formule légale.

### Un régime social et fiscal de faveur

Les primes de participation qui n'excèdent pas 34 776 € (pour 2024) par an et par bénéficiaire sont exonérées de cotisations et de contributions sociales (hors CSG-CRDS et taxe sur les salaires).

Et tout comme les primes d'intéressement, elles sont déductibles du bénéfice imposable de votre association. En outre, lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale, elles échappent à l'impôt sur le

## Suivez le guide !

Des modèles d'accord d'intéressement et de participation sont disponibles sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr>.

## 31 mai

L'intéressement et la participation doivent être versés avant la fin du 5<sup>e</sup> mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, soit, en principe, au plus tard le 31 mai.

## UNE MISE EN PLACE FACILITÉE

Si le recours aux dispositifs de partage de la valeur nécessite, en général, la conclusion d'un accord d'entreprise, votre association peut, dans certains cas, y recourir via une simple décision unilatérale (PPV, intéressement en l'absence de délégué syndical et de comité social et économique...). Et si votre branche professionnelle dispose d'un accord agréé en matière de participation et/ou d'intéressement, votre association peut tout simplement décider de l'appliquer.

## Pour placer la PPV

Les salariés pourront prochainement placer leurs PPV sur un plan d'épargne salariale selon des modalités qui doivent encore être précisées par décret. Ces primes pourront alors faire l'objet d'abondements de l'employeur.

revenu pour les salariés. À ce titre, gardez à l'esprit que le recours à la participation implique la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

### La prime de partage de la valeur Une ou deux primes par an

La prime de partage de la valeur (PPV) fait partie des dispositifs pérennes permettant de récompenser les salariés. Votre association peut ainsi accorder jusqu'à deux primes par an à ses salariés. Des primes qui peuvent d'ailleurs être réglées en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre, assurant ainsi une certaine flexibilité pour gérer au mieux la trésorerie.

### Un montant modulable

Lorsqu'elle est mise en place dans l'association, la PPV concerne l'ensemble des salariés (CDI, CDD, apprentis...). Mais il est possible d'en réserver le bénéfice aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond afin de privilégier les plus bas salaires.

Plus encore, le montant de la PPV peut être modulé en fonction de la classification des salariés, de leur ancienneté, de leur rémunération, de leur durée de travail et/ou de leur

## L'intéressement, la participation, les PPV et les abondements versés aux salariés sont exonérés de forfait social.

durée de présence effective dans l'association durant l'année écoulée.

### Jusqu'à 3 000 ou 6 000 €

Si votre association est libre de fixer le montant de la PPV, certains plafonds doivent être respectés pour bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur. Ainsi, cette prime échappe aux cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire. Une limite portée à 6 000 € :

- dans les associations qui mettent en place, alors qu'elles n'y sont pas obligées, la participation et/ou l'intéressement ;
- dans les associations et fondations mentionnées aux a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du Code général des impôts (organismes d'intérêt général ayant notamment un caractère philanthropique, éduca-



### ASSOCIATIONS D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Les associations qui comptent au moins 50 salariés et qui dégagent un bénéfice fiscal soumis à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun ont l'obligation de mettre en place un dispositif de participation. Elles doivent également installer un plan d'épargne d'entreprise sur lequel leurs salariés pourront placer ces primes.

tif, scientifique, social, humanitaire, sportif et culturel, par exemple) ;

- dans les établissements ou services d'accompagnement par le travail (pour les primes versées aux bénéficiaires).

Dans ces mêmes limites, la PPV est exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 Smic annuels. Côté association, les PPV sont déductibles de son bénéfice imposable.

### L'épargne salariale

#### Un plan d'épargne d'entreprise...

Votre association a la possibilité de mettre en place un plan d'épargne salariale au profit de ses salariés, en particulier un PEE. Un plan sur lequel ces derniers peuvent placer leurs primes de participation et/ou d'intéressement mais aussi effectuer des versements volontaires.

#### ... et des abondements

Votre association peut venir compléter les sommes que les salariés choisissent d'affecter sur un PEE.

Ces versements complémentaires, appelés « abondements », doivent alors bénéficier à l'ensemble des salariés. Ils ne doivent pas dépasser, par an et par bénéficiaire :

- 3 fois le montant des sommes affectées par le salarié sur son PEE ;
  - et 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (3 709 € pour 2024).
- Dès lors que ces limites sont respectées, les abondements échappent aux cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS) et à l'impôt sur le revenu pour vos salariés. Et ils constituent, pour votre association, une charge déductible de son bénéfice imposable.

## Quel partage de la valeur en 2023 ?

### Intéressement et participation



**3 millions**  
de salariés concernés

Montant moyen perçu par salarié

**1 843 €**

(participation)



**1 561 €**  
(intéressement)



**70 %** des sommes  
perçues ont été placées  
(PEE ou Pereco)

### Prime de partage de la valeur



**5,9 millions**  
de salariés concernés

Montant moyen  
perçu par salarié

**885 €**



**24 %**  
des entreprises  
l'ont attribuée



# INDICATEURS - Mis à jour le 26 mars 2024

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2024			
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 %	2,02 %
- 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 % (8)
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	-	0,20 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- 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 (9)	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 (10)</b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité (11)</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) Réduction générale de cotisations patronales pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % applicable sur les rémunérations n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Cotisation salariale due au taux de 1,30 % en Alsace-Moselle. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) Urfass intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant entre 3 et 5,05 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés œuvrant dans l'un des sept secteurs d'activité concernés par le bonus-malus de cette contribution. (9) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (10) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (11) 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 à 10 000 km	Plus de 10 000 km
3 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 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 fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie CAROLLUS / 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)	
Mars 2024	
Smic horaire	11,65 € (2)
Minimum garanti	4,15 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (2) 8,80 € à Mayotte.

Avantage nourriture 2024	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	5,35 €
2 repas (1 journée)	10,70 €

Frais professionnels 2024	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	7,30 €
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	20,70 €
Restauration hors entreprise	10,10 €

Taxe sur les salaires 2024		
Taux (1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ 749 €	≤ 8 985 €
8,50 %	> 749 € et ≤ 1 495 €	> 8 985 € et ≤ 17 936 €
13,60 %	> 1 495 €	> 17 936 €

Abattement des associations : 23 616 € ; (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.
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 + 3,97 %*	126,05 + 6,29 %*
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*	133,66 + 5,97 %*	

\* 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 2024.

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.
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 %*	132,15 + 6,12 %*	

\* Variation annuelle.

# Trucs et astuces pour organiser un évènement écoresponsable

Quelles sont les actions que les associations peuvent mettre en œuvre pour limiter l'impact de leurs évènements sur l'environnement ?

- Installer des fontaines à eau
- Utiliser de la vaisselle réutilisable
- Trier les déchets

- Informer le public de la démarche écoresponsable
- Limiter les impressions
- Éviter les goodies

Déchets

Communication

Transport

Achats

- Inciter au covoiturage
- Communiquer sur les accès en transports en commun
- Installer des parkings à vélos

- Acheter des produits locaux et de saison
- Acheter en vrac ou en grand conditionnement
- Louer ou emprunter le matériel nécessaire

Pour en savoir plus : « Mon évènement Zero Waste - 12 actions pour amorcer une démarche zéro déchet, zéro gaspillage » disponible sur le site de Zero Waste France ([www.zerowasteFrance.org](http://www.zerowasteFrance.org))



## Parcours emploi compétences

**Est-il possible cette année, pour notre association, d'engager un salarié dans le cadre d'un parcours emploi compétences (PEC) ?**

Oui. L'État finance encore ces contrats aidés destinés aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Sachant que cette année, 20 % des PEC sont destinés aux établissements et services sociaux et médico-sociaux ainsi qu'aux métiers du grand âge et de la petite enfance. Rappelons que les employeurs qui recrutent des salariés en PEC doivent leur faire bénéficier d'actions de formation.



## Arrêt des prélèvements automatiques mensuels de CFE

**Chaque mois, notre association règle sa cotisation foncière des entreprises (CFE) par prélèvement. Comment faire pour ne plus utiliser ce mode de paiement ?**

Vous devez simplement résilier votre contrat de mensualisation. Pour cela, vous pouvez vous rendre dans votre « espace professionnel » du site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), en vous munissant de votre numéro Siret et de votre numéro de contrat. Après validation de votre démarche, vous recevrez un courriel de confirmation. La résiliation prendra effet le mois suivant votre demande. Vous avez jusqu'au 30 septembre prochain pour résilier votre contrat au titre de 2024.



## Franchise des impôts commerciaux

**Pouvez-vous nous dire quel est le montant de la franchise des impôts commerciaux en 2024 ?**

Les associations dont la gestion est désintéressée échappent aux impôts commerciaux lorsque leurs activités non lucratives restent significativement prépondérantes et que leurs activités lucratives accessoires ne dépassent pas 78 596 €.

Cette franchise s'applique :

- aux impositions établies au titre de 2024 pour la contribution économique territoriale ;
- aux recettes lucratives accessoires encaissées au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2023 pour l'impôt sur les sociétés ;
- à celles encaissées en 2024 pour la TVA (le bénéfice de la franchise n'étant alors accordé que si les recettes perçues en 2023 n'excèdent pas non plus 78 596 €).