

In Extenso

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

DÉCEMBRE 2023

**Du nouveau
pour la fiscalité
des associations**

**Dissolution
d'une association
par le gouvernement**

**La rupture brutale
d'une relation
commerciale établie**

**Contrôle Urssaf :
les règles du jeu**

ÉCHÉANCIER

Décembre 2023

15 décembre

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de novembre 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 novembre 2023 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2023.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 août 2023 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations soumises à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

30 décembre

- › Associations de moins de 11 salariés : option pour le paiement trimestriel des cotisations sociales en 2024.

31 décembre

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2023 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

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

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

Dans ce numéro, vous découvrirez que la première partie du projet de loi de finances pour 2024, récemment adoptée par l'Assemblée nationale en application de l'article 49.3 de la Constitution, a été enrichie de nouvelles mesures dont certaines concernent directement les associations, comme nous vous le détaillons ci-contre. Côté actualités toujours, nous faisons état de deux décisions de justice susceptibles d'intéresser les associations, l'une portant sur la possibilité de licencier un salarié sur la base d'informations issues d'échanges privés sur les réseaux sociaux, et l'autre sur les conditions exigées pour que le gouvernement puisse dissoudre une association. Rendez-vous en pages 4 et 5 pour en savoir plus.

Et savez-vous que vos partenaires commerciaux doivent, pour mettre fin à la relation que votre association entretient avec eux, respecter un préavis suffisamment long sous peine de devoir vous verser des dommages-intérêts ? Toutes les explications sur la rupture brutale d'une relation commerciale établie dont une association peut être victime figurent en page 9.

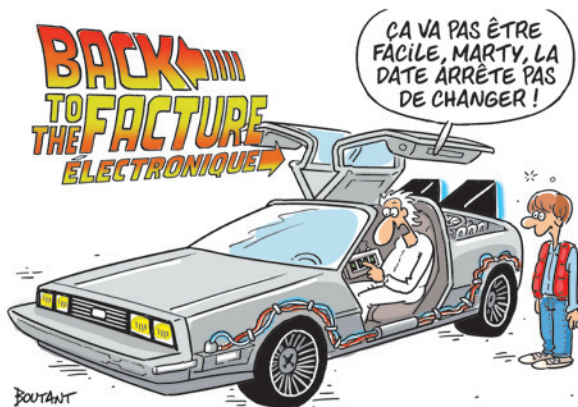
Enfin, nous consacrons le dossier de ce numéro au contrôle Urssaf qui peut être mené dans les associations employeuses. Une procédure qui obéit à des règles strictes qu'il est important de connaître.

Nous vous souhaitons une excellente lecture ! Et de bonnes fêtes de fin d'année.



Mis sous presse le 29 novembre 2023
 Dépôt légal novembre 2023 • Imprimerie MAQPRINT (87)
 Photo une : korawat thatinchan

Les changements à venir pour la fiscalité des associations



Taxe sur les salaires

Pour 2024, outre la revalorisation, à hauteur de 4,8 %, des limites des tranches du barème de la taxe sur les salaires, le montant de l'abattement dont bénéficient les associations sur cette taxe serait porté de 22 535 à 23 616 €.

Enrichie de nouvelles mesures, la première partie du projet de loi de finances pour 2024 a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale. Zoom sur les principales nouveautés introduites.

Nouveau calendrier pour la facturation électronique

Initialement, toutes les entreprises et associations soumises à la TVA devaient être en mesure de recevoir des factures électroniques au 1^{er} juillet 2024. Quant à l'obligation d'émission de factures électroniques et d'e-reporting (transmission à l'administration fiscale des données des transactions conclues avec des particuliers), elle devait s'appliquer progressivement, en trois étapes : le 1^{er} juillet 2024 pour les grandes structures, le 1^{er} janvier 2025 pour celles de taille intermédiaire (ETI) et le 1^{er} janvier 2026 pour les PME.

Finalement, l'obligation de réception serait reportée, pour tous, au 1^{er} septembre 2026. Quant à l'entrée

en vigueur des obligations d'émission et d'e-reporting, elle aurait lieu en deux étapes : le 1^{er} septembre 2026 pour les grandes structures et les ETI et le 1^{er} septembre 2027 pour les PME. Sachant que les pouvoirs publics ont indiqué que ces nouvelles échéances pourraient, si besoin, être repoussées d'un trimestre.

Création d'une exonération de taxe d'habitation

Les collectivités territoriales pourraient instaurer une exonération de taxe d'habitation sur les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale en faveur de certaines fondations et associations, à savoir les organismes reconnus d'utilité publique, les fondations universitaires, les fondations partenariales et les œuvres ou organismes d'intérêt général. Cette mesure s'appliquerait à compter des impositions établies au titre de 2025, sous réserve d'une délibération prise avant le 1^{er} octobre 2024.

Extension de la réduction d'impôt pour dons

Les dons consentis par les particuliers et les entreprises au profit d'organismes d'intérêt général ouvrent droit à une réduction d'impôt. La liste des organismes éligibles serait étendue aux associations concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité économique et professionnelle.

L'information des nouveaux salariés

Une loi destinée à mettre en conformité le droit français avec le droit européen oblige les employeurs, depuis le 1^{er} novembre dernier, à transmettre à leurs nouveaux salariés, individuellement et par écrit, les principales informations relatives à la relation de travail. Certaines de ces informations (lieu de travail, poste, fonctions, date d'embauche,

éléments constitutifs de leur rémunération, durée de travail...) doivent être transmises aux salariés dans les 7 jours calendaires à compter de leur embauche, les autres devant leur être communiquées dans le mois suivant cette date (durée des congés payés, conventions et accords collectifs applicables, etc.).

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, JO du 31

EN PRATIQUE La plupart de ces informations obligatoires sont déjà mentionnées, notamment, dans le contrat de travail (CDI ou CDD) et les bulletins de paie remis aux salariés. Mais afin de ne rien oublier, les employeurs pourront prochainement utiliser des modèles qui devraient bientôt être publiés, par le biais d'un arrêté, par le ministère du Travail.

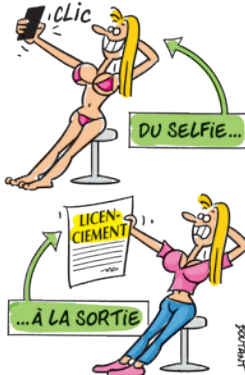
WEB
jeveuxaider.gouv.fr



Ce site gouvernemental a pour objet de mettre des associations en relation avec des bénévoles. Il leur permet ainsi de publier des missions de bénévolat, en précisant leur domaine (santé, sport, culture...), les publics visés (jeunes, personnes âgées, personnes sans abri...), la durée et le lieu de la mission, etc. À ce jour, plus de 10 300 associations proposent des missions sur ce site.

Licenciement et photos issues des réseaux sociaux

Dans une affaire récente, des infirmières avaient été licenciées pour faute grave pour avoir, durant leur temps de travail, organisé, au sein de l'hôpital, des soirées festives avec consommation d'alcool impliquant des mauvais traitements infligés aux patients. En outre, elles avaient posé en maillot de bain sur une photo prise dans une salle de suture de l'hôpital. Pour justifier leur licenciement, l'employeur avait notamment produit des échanges privés issus des réseaux sociaux dans lesquels figurait la fameuse photo. Estimant que la production de ces échanges portait atteinte à leur vie privée, les infirmières avaient contesté leur licenciement en justice.



Mais pour les juges, la production de ces échanges était recevable dans la mesure où elle était indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la protection des patients confiés aux soins des infirmières de son établissement.

Cassation sociale, 4 octobre 2023, n° 21-25452 et n° 22-18217

CLIN D'ŒIL

VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ ET LICENCIEMENT

Un salarié qui a commis des infractions routières avec un véhicule de fonction durant son trajet domicile-travail ne peut être licencié pour faute dès lors que ces infractions ne peuvent ni être rattachées à sa vie professionnelle ni constituer un manquement à ses obligations (infractions commises en dehors du temps de travail, sans conséquences sur son travail et véhicule non endommagé).



Dissolution d'une association par le gouvernement

Le gouvernement peut, par décret, dissoudre une association qui provoque à des agissements violents à l'encontre des personnes ou des biens. Pour le Conseil d'État, cela suppose que l'association incite des personnes, par propos ou par actes, explicitement ou implicitement, à se livrer à des agissements violents de nature à troubler gravement l'ordre public, légitime publiquement des agissements violents présentant une gravité particulière ou ne modère pas la diffusion, sur des services de communication au public en ligne (site internet, réseaux sociaux...), d'incitations explicites à commettre des violences. Sachant que la dissolution ne peut être prononcée que si elle présente un caractère adapté, nécessaire et proportionné à la gravité des troubles susceptibles d'être portés à l'ordre public par ces agissements.

Conseil d'État, 9 novembre 2023, n° 476384

ILLUSTRATION En juin 2023, le gouvernement avait dissous *Les Soulèvements de la Terre* en raison de provocations à des agissements violents contre les biens (notamment des appels à la destruction ou à la dégradation des infrastructures portant atteinte à l'environnement). Une mesure annulée par le Conseil d'État au motif qu'elle n'était ni adaptée, ni nécessaire, ni proportionnée à la gravité des troubles susceptibles d'être portés à l'ordre public.

LA DATE

31

décembre 2023

L'administration fiscale ne peut corriger les oublis, les insuffisances ou les erreurs constatés dans l'établissement d'un impôt que dans un certain délai, appelé « délai de reprise ». Autrement dit, à l'expiration de ce délai, elle ne peut plus réclamer les impôts dus au titre de la période concernée. Ainsi, la plupart des impôts (IS, TVA, CFE, CVAE...) dus au titre de 2020 seront prescrits au 31 décembre 2023, ainsi que la taxe foncière de 2022.

CULTE**Alsace-Moselle**

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2024, les associations mentionnées à l'article 79-V du Code civil local applicable dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle devront appliquer le règlement n° 2018-06 du 5 décembre 2018 relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non lucratif tel que modifié par le règlement n° 2023-01.

Ainsi, les associations qui n'ont pas pour objet exclusif l'exercice public d'un culte devront désormais établir des comptes annuels. Et les associations inscrites à objet culturel devront dorénavant produire un état séparé des avantages et des ressources provenant de l'étranger dans l'annexe de leurs comptes annuels.

CULTURE**Crédit d'impôt spectacles vivants**

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés qui exercent l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour certaines dépenses. Pour cela, elles doivent notamment avoir la responsabilité du spectacle, notamment celle d'employeur à l'égard du plateau artistique, et obtenir un agrément d'abord provisoire, puis définitif. Pour le Conseil d'État, la structure n'a pas besoin d'être l'employeur effectif de la totalité du plateau artistique pour bénéficier de cet agrément. Cependant, l'octroi de l'agrément suppose qu'elle ait la responsabilité du spectacle, c'est-à-dire qu'elle participe à sa création aux côtés des auteurs, compositeurs, chorégraphes et metteurs en scène et qu'elle soit ainsi responsable du choix, de la préparation et de la mise en œuvre de ce spectacle, ce qui implique nécessairement qu'elle soit l'employeur de l'artiste principal ou des artistes principaux du spectacle.



Conseil d'État, 6 juin 2023, n° 459024

SOLIDARITÉ**Réduction d'impôt pour les dons aux associations**

Les particuliers qui consentent des dons à une association qui fournit gratuitement des repas à des personnes en difficulté, qui contribue à favoriser leur logement ou qui procède, à titre principal, à la fourniture gratuite de soins médicaux bénéficient d'une réduction d'impôt sur le revenu au taux de 75 % (contre 66 %, en principe) des montants versés. Toutefois, ce taux est appliqué uniquement sur la fraction des dons qui ne dépasse pas un certain montant revalorisé, en principe, chaque année.

Ainsi, ce plafond devait s'élever à 554 € pour l'imposition des revenus perçus en 2021.

Mais la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19 avait conduit le gouvernement à le revaloriser à 1 000 € pour les dons consentis entre 2020 et 2023.

Le projet de loi de finances pour 2024 prévoit de maintenir ce plafond à 1 000 € pour ceux consentis en 2024, 2025 et 2026.

Projet de loi de finances pour 2024, adopté par l'Assemblée nationale (art. 49.3) le 9 novembre 2023, T.A. n° 178

INSERTION

Expérimentation des « contrats passerelles »

Les structures d'insertion par l'activité économique œuvrent afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes qui rencontrent, en raison, par exemple, de leur âge, de leur précarité ou de leur santé, des difficultés sociales et profes-



sionnelles particulières (bénéficiaires du RSA ou de l'allocation aux adultes handicapés, demandeurs d'emploi depuis au moins 24 mois, etc.). Dans le cadre d'une expérimentation de 3 ans, dite des « contrats passerelles », les

entreprises d'insertion et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent mettre à disposition, auprès d'entreprises « classiques », les salariés qui sont en parcours d'insertion depuis au moins 4 mois. Cette expérimentation devait

prendre fin en décembre 2023. Le projet de loi de finances pour 2024 prévoit de la prolonger jusqu'en décembre 2025.

Projet de loi de finances pour 2024, adopté par l'Assemblée nationale (art. 49.3) le 9 novembre 2023, T.A. n° 178

AIDE À DOMICILE

Cotisations sociales

Les associations déclarées qui emploient des aides à domicile intervenant auprès de personnes dites « fragiles » (personnes âgées ou en situation de handicap, notamment) bénéficient d'une exonération des cotisations et contributions sociales patronales normalement dues sur les rémunérations de ces salariés.

Toutefois, cette exonération ne s'applique que lorsque le salarié réalise des activités d'aide à domicile au « domicile à usage privé » de la personne. Ce domicile étant défini comme le lieu de résidence habituelle et effective, principale ou secondaire, quel que soit le mode de jouissance du logement.



Dans une mise à jour récente, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss)

a précisé que cette condition du domicile privé est remplie lorsque la personne âgée et/ou en situation de handicap est accueillie au domicile d'un accueillant familial rémunéré pour cette prestation.

<https://boss.gouv.fr>

INSERTION

Aide exceptionnelle

Dans un contexte de hausse des prix de l'énergie (gaz et électricité), le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au profit des associations gestionnaires de résidences sociales, de foyers de jeunes travailleurs ou de foyers de travailleurs migrants. Cette aide s'élève à un montant forfaitaire de 192 € par logement. Elle est versée en une seule fois et n'est pas reconductible.

Pour bénéficier de l'aide, les associations doivent adresser une demande et déposer les pièces justificatives, avant le 1^{er} mai 2024, via le téléservice dédié disponible sur le site de l'Agence de services et de paiement (<https://puma.asp-public.fr>).

Décret n° 2023-643 du 20 juillet 2023, JO du 21

Bilan 2022 du dispositif local d'accompagnement

Créé au début des années 2000, le dispositif local d'accompagnement (DLA) apporte un soutien aux employeurs de l'économie sociale et solidaire pour développer et consolider leur activité et créer ou pérenniser des emplois.

Depuis 2003, 71 000 structures, dont 95 % d'associations, ont ainsi profité de ce dispositif. Les accompagnements du DLA, dotés d'un budget de 26,5 millions d'euros en 2022, ont porté en priorité sur trois thématiques, à savoir le projet et la stratégie de la structure (42 %), son organisation interne (13 %) et la diversification de ses financements (9 %).

Entre 2020 et 2022, les effectifs salariés des structures accompagnées ont progressé de 9,1 % et les postes en équivalent temps plein de 13,6 %.



Par ailleurs, les deux tiers d'entre elles ont vu leur assise économique et financière s'améliorer et se stabiliser (augmentation du produit d'exploitation moyen, des fonds propres et du nombre de jours de fonds de roulement).

DLA Performance - édition 2023

QUIZ DU MOIS

Noël dans l'association

1 Les salariés ne sont pas tenus d'assister à la fête de Noël organisée par l'association.

Vrai Faux

2 L'employeur peut voir sa responsabilité engagée en cas d'accident lié à la consommation d'alcool lors d'une telle fête.

Vrai Faux

3 L'employeur ne dispose plus de son pouvoir disciplinaire lorsque la fête de Noël se déroule en dehors du temps et du lieu de travail.

Vrai Faux

4 L'accident dont un salarié est victime pendant la fête de Noël de l'association peut être reconnu comme un accident du travail.

Vrai Faux

5 La TVA sur les frais de réception n'est pas déductible, même si ces frais sont engagés dans l'intérêt de l'association.

Vrai Faux

6 Les cadeaux ou bons d'achat offerts aux salariés à l'occasion de Noël sont exonérés de cotisations sociales.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Mais, si cette fête a lieu pendant le temps de travail, ils doivent alors rester à leur poste.

2 Vrai. Certaines précautions doivent être prises comme limiter la quantité d'alcool, fournir des éthylotests aux salariés et faciliter le retour à leur domicile (navettes, remboursement du taxi...).

3 Faux. Peuvent être sanctionnées car considérées comme rattachées à la vie professionnelle, par exemple, des injures envers un supérieur hiérarchique ou des violences contre un(e) collègue.

4 Vrai.

5 Faux. Elle est déductible.

6 Vrai. Dans la limite de 183 € par salarié en 2023.

La rupture d'une relation commerciale établie

À l'instar des entreprises, les associations peuvent être victimes de la rupture brutale d'une relation commerciale établie.

Dans le cadre de son activité, une association est susceptible d'établir des relations commerciales avec différents partenaires. Ces derniers peuvent y mettre un terme mais uniquement en respectant un préavis écrit suffisamment long. À défaut, ils s'exposent à devoir verser des dommages-intérêts à l'association qui en est victime. Explications.

Une relation commerciale établie

La règle interdisant de rompre brutalement une relation commerciale établie s'impose à toute personne qui exerce des activités de production, de distribution ou de services (industriel, commerçant, artisan, association...). En revanche, ne sont pas concernés l'administration, les sociétés civiles immobilières et les professionnels libéraux.

Quant à la victime, son statut est indifférent et il peut donc s'agir d'une association.

Par ailleurs, toutes les relations commerciales sont visées, qu'elles portent sur la fourniture d'un produit ou d'une prestation de services. Et peu importe la forme de cette relation, notamment qu'elle repose ou non sur un contrat, dès lors qu'elle présente un caractère régulier, significatif et stable.

Une rupture brutale

La rupture de la relation commerciale peut résulter de la résiliation unilatérale d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, mais aussi du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée arrivé à son terme, si le renouvellement était envisageable.

L'association victime ne peut agir en responsabilité contre son partenaire commercial que



si cette rupture est « brutale ». Tel est le cas lorsque celui-ci accorde à l'association un préavis trop court compte tenu, notamment, de l'ancienneté de leur relation, des usages du commerce, du volume d'affaires et de l'état de dépendance économique de l'association. En pratique, la juste durée du préavis est appréciée au cas par cas par les juges. La responsabilité de l'auteur de la rupture n'étant pas engagée s'il a accordé un préavis d'au moins 18 mois.

Le préavis doit être donné par écrit. Pour autant, il n'est pas exigé qu'il soit notifié par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un simple courriel suffit.

L'association auteure de la rupture ?

Une association peut, elle aussi, engager sa responsabilité lorsqu'elle rompt brutalement une relation commerciale établie. Mais le partenaire victime de cette rupture doit alors rapporter la preuve que cette association exerçait une activité de production, de distribution ou de services.

Contrôle Urssaf : les règles du jeu

Zoom sur le déroulement d'un contrôle de l'Urssaf ainsi que sur les droits et obligations de l'association tout au long de la procédure.

Les associations employeuses déclarent à l'administration les rémunérations qu'elles versent à leurs salariés et calculent, elles-mêmes, le montant des cotisations sociales dues sur ces rémunérations. Aussi, pour vérifier l'exactitude de ces déclarations et du montant de ces cotisations, l'Urssaf peut procéder à des contrôles a posteriori.

Quel est l'objet du contrôle ?

Lors de ses contrôles, l'Urssaf vérifie la bonne application de la législation de la Sécurité sociale et l'exactitude du montant des cotisations et contributions sociales versées par les associations pour leurs salariés. Elle est donc habilitée à contrôler la conformité des déclarations et des paiements des cotisations de Sécurité sociale (maladie-maternité, retraite de base, allocations familiales...) ainsi que, notamment, des contributions d'assurance chômage et de la cotisation AGS.

Quelle est l'étendue du contrôle ?

La période vérifiée est limitée dans le temps. Elle s'étend à l'année en cours et aux 3 années civiles précédant le contrôle. Ainsi, un contrôle engagé en 2023 porte sur les cotisations dues au titre des années 2020, 2021, 2022 et 2023. Toutefois, en cas



GETTY IMAGES

de constatation d'une infraction de travail illégal, le contrôle mené par l'Urssaf ne se limite pas à 3 années, mais peut s'étendre sur 5 ans.

Point important : l'Urssaf ne peut pas, en principe, contrôler de nouveau, pour une même période, des points de législation examinés lors d'un précédent contrôle.

Où se déroule le contrôle ?

Traditionnellement, l'Urssaf effectue ses contrôles sur place, c'est-à-dire dans les locaux de l'association. Et, sauf si elle suspecte une situation de travail dissimulé, elle doit lui adresser un avis de contrôle au moins 30 jours avant la date de la première visite de l'agent de contrôle.

Un avis qui, sous peine d'entraîner la nullité du contrôle, doit indiquer, entre autres, la date de cette visite, le droit pour l'association de se faire assister du conseil de son choix durant les vérifications ainsi que l'existence de la Charte du cotisant contrôlé, l'adresse internet où elle peut être consultée et la possibilité pour l'association de demander que ce document lui soit remis.

Toutefois, une procédure de contrôle sur pièces qui se déroule, cette fois, dans les locaux de l'Urssaf peut être mise en oeuvre à l'égard des associations comptant moins de 11 salariés. Dans ce cas, l'employeur reçoit un avis de contrôle l'informant, notamment, des documents et informations à fournir ainsi que de la date limite de leur transmission. Un délai minimal de 30 jours devant être respecté entre la réception de cet avis et la date limite de mise à disposition de ces documents et informations.

Et attention, car si l'association omet d'adresser les éléments demandés

ou si l'examen des pièces nécessite d'autres investigations, ce contrôle sur pièces peut être suivi d'une procédure de contrôle sur place.

Quelle est la durée du contrôle ?

Sauf exceptions (travail dissimulé, report d'une visite de l'agent de contrôle à la demande de l'association, documents inexploitable, documents transmis plus de 15 jours après la réception de la demande de l'agent de contrôle...), le contrôle mené auprès des associations rémunérant moins de 20 salariés ne peut s'étendre au-delà de 3 mois. Un délai qui débute lors de la première visite sur place de l'agent de contrôle ou à la date de commencement des vérifications mentionnée sur l'avis de contrôle sur pièces et qui prend fin à la date de la lettre d'observations. La durée du contrôle peut être prorogée une fois à la demande expresse de l'association ou de l'Urssaf.

Pour les autres associations, aucune durée maximale n'est imposée à l'Urssaf pour réaliser ses contrôles.

Comment s'effectue le contrôle ?

L'agent de contrôle doit pouvoir accéder à tous les documents sociaux, comptables, fiscaux et juridiques qu'il juge utiles pour mener à bien le contrôle. Il peut donc consulter, par exemple, les bulletins de

La charte du cotisant contrôlé

Opposable à l'administration et consultable sur le site internet de l'Urssaf, cette charte présente les droits et garanties de l'association contrôlée.

OBSTACLE À CONTRÔLE : ATTENTION SANCTION !

Faire obstacle au bon déroulement d'un contrôle (interdire l'accès aux locaux de l'association, refuser ou omettre de transmettre les documents demandés, etc.) est passible d'une pénalité fixée par le directeur de l'Urssaf et pouvant atteindre 7 500 € par salarié de l'association, dans la limite de 750 000 €.

L'assistance du Cabinet

En cas de réception d'un avis de contrôle, n'hésitez pas à contacter le Cabinet pour qu'il vous assiste lors de la préparation du contrôle et de l'accueil de l'agent de l'Urssaf et vous conseille tout au long de la procédure.

paie, les déclarations sociales nominatives, les contrats de travail, le registre du personnel, les statuts de l'association, les bilans comptables ou encore les avis d'imposition. Il peut même demander à l'association de présenter ces pièces selon un classement nécessaire au contrôle. L'agent de contrôle est également autorisé à interroger les salariés de l'association afin de connaître leurs nom et adresse, la nature des activités exercées ainsi que le montant de leur rémunération, y compris leurs avantages en nature. Cette audition devant avoir lieu dans les locaux de l'association ou sur le lieu de travail du salarié.

Quelle est l'issue du contrôle ?

Au terme de ses vérifications, l'agent de contrôle doit, sauf en cas de suspicion de travail dissimulé ou d'obstacle à contrôle, proposer un entretien à l'association afin de lui présenter les résultats du contrôle. Des résultats qui doivent ensuite lui être notifiés dans un document, daté et signé par l'agent de contrôle, intitulé « lettre d'observations ».

Ce document doit indiquer notamment l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée, la date de fin du contrôle, ainsi que la possibilité, pour l'association, de se faire assister du conseil de son choix pour rédiger une réponse.

Au titre des observations, ce document peut faire état :

- d'une absence totale d'observations en cas de bonne application de la législation ;
- d'observations sans régularisation auxquelles l'association doit se conformer pour l'avenir ;
- d'un trop-versé de l'association,

L'employeur dispose de 2 mois pour contester le redressement de cotisations prononcé par l'Urssaf.

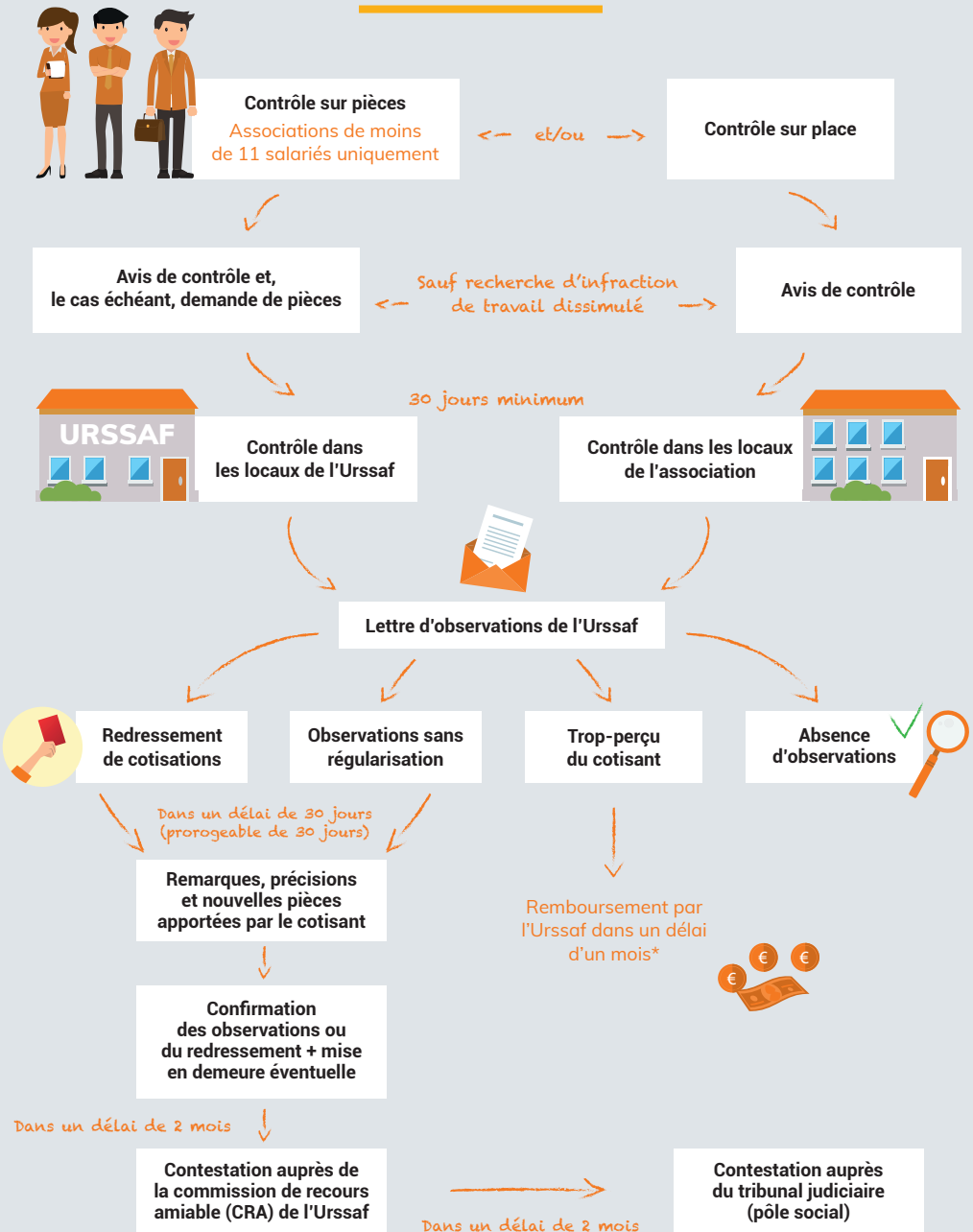
que l'Urssaf doit alors rembourser dans un délai d'un mois ;

- d'un redressement de cotisations, c'est-à-dire de sommes que l'association doit payer. Dans cette hypothèse, l'Urssaf doit préciser, par chef de redressement, les modalités d'application de la législation invoquée, les assiettes, les modes de calcul et les montants des redressements envisagés.

À réception de la lettre d'observations, l'association dispose d'un délai de 30 jours (prorogeable une fois de 30 jours) pour formuler ses remarques, apporter des précisions ou des éléments nouveaux ou proposer des ajouts à la liste des documents consultés. Un droit qu'elle a tout intérêt à exercer car l'Urssaf peut alors être amenée à infléchir sa position et, ainsi, à reconsidérer ses observations pour l'avenir ou à revoir à la baisse le montant du redressement de cotisations.

Quelle que soit sa décision, l'Urssaf doit adresser à l'association une réponse motivée mentionnant, le cas échéant, les observations pour l'avenir qu'elle maintient ou les redressements qui demeurent envisagés. Des redressements qui lui seront confirmés par l'envoi d'une mise en demeure de payer.

Les étapes du contrôle Urssaf



* Pour les employeurs agricoles, ce délai est actuellement de 4 mois. Il sera ramené à un mois à compter d'une date qui doit encore être fixée par arrêté et au plus tard au 1^{er} janvier 2024.

INDICATEURS - Mis à jour le 29 novembre 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-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 %
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 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 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)	
Novembre 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.

Comment sécuriser ses documents avec FiligraneFacile

Ce service en ligne gratuit permet d'insérer un filigrane sur des documents que l'on souhaite partager. Une solution simple pour les sécuriser.

Nombreux sont les documents que l'on n'aime pas trop voir circuler. Certains parce qu'ils recèlent des informations confidentielles sur l'association ou son fonctionnement, d'autres parce que, s'ils tombaient entre les mains d'escrocs, ils leur permettraient de les utiliser pour se faire passer pour l'un de ses dirigeants (pièces d'identité, papiers d'un véhicule, relevé d'identité bancaire...).

Pour limiter ces risques d'usurpation d'identité, un site public et gratuit, FiligraneFacile, a été mis en ligne par les services du gouvernement. Bien qu'il soit encore en version « bêta », il est déjà possible de l'utiliser.

Marquer les documents via un filigrane

L'objectif de ce service consiste à faire en sorte que les documents envoyés à un tiers ne puissent pas être réutilisés et détournés.

À cette fin, un élément de contextualisation va être intégré sous la forme d'un filigrane, une information visible qui ne vient pas compliquer la lecture du document. Par exemple, sur la photo d'une pièce d'identité adressée à un loueur de voiture, on intégrera la mention « Justificatif d'identité exclusivement destiné à une opération de location de voiture ».

Une opération simple

Une fois sur le site de FiligraneFacile (filigrane.beta.gouv.fr), il suffit de sélectionner le fichier que l'on souhaite « filigraner ».

Il faut ici savoir qu'il est possible d'en sélectionner plusieurs à la fois en utilisant les raccourcis CTRL + clic gauche de la souris sous Windows ou CMD + le clic de la souris sous les environnements Apple.

Mais attention, le site n'accepte que des fichiers au format « image » (JPG et PNG) et des documents en PDF. Ensuite, il faut indiquer la mention que l'on souhaite voir apparaître et appuyer sur le bouton « Ajouter le filigrane ». Quelques instants plus tard (le temps de traitement dépend de la taille des documents), le ou les fichiers sélectionnés sont proposés sous la forme d'un seul fichier PDF filigrané qu'il suffit de télécharger. Un fichier qui est ensuite supprimé du serveur FiligraneFacile pour des raisons de confidentialité.



Un mot de passe de sécurité

Le fichier filigrané par FiligraneFacile est un PDF simple. En théorie, il est donc possible de l'ouvrir et de faire disparaître le filigrane. Pour supprimer ce risque, il est donc conseillé, une fois le PDF récupéré, de le sécuriser en intégrant un mot de passe qui empêchera toute modification (menu : Protéger à l'aide d'un mot de passe). Une opération que vous pouvez réaliser avec Acrobat Reader d'Adobe.



Contrat de bénévolat

Pouvons-nous faire signer à nos bénévoles un contrat de bénévolat afin d'organiser un peu mieux leurs interventions ?

Oui, mais attention à son contenu ! Car il ne faudrait pas que ce contrat soit requalifié en contrat de travail... Dès lors, il ne doit pas contenir de clause prévoyant une contrepartie (en argent ou en nature) autre que le remboursement des frais que le bénévole peut éventuellement engager, ni de clause créant un lien de subordination (horaires et jours de présence obligatoires, durée de ses congés, contrôle de ses missions, sanctions disciplinaires en cas de faute...).



Information des salariés en CDD des postes disponibles en CDI

Faut-il informer nos salariés en contrat à durée déterminée des postes qui deviennent disponibles en contrat à durée indéterminée ?

Depuis le 1^{er} novembre dernier, les employeurs ont l'obligation d'informer leurs salariés en contrat à durée déterminée (CDD) qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'association et qui le demandent des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir. En pratique, les employeurs disposent d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour lui fournir par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à sa qualification professionnelle.



Retrait de la mise à disposition d'une salle communale

Un récent courrier du maire nous informe que nous n'aurons plus accès à la salle communale que nous utilisons depuis plusieurs années pour les activités de notre association. Pouvons-nous contester cette décision qui, selon les rumeurs, serait due à l'inimitié du maire à l'égard de notre nouveau vice-président ?

Le maire peut retirer l'accès à une salle communale mais à condition d'avoir un motif valable ! Il peut ainsi invoquer les nécessités tirées de l'administration des propriétés communales, le fonctionnement des services, le maintien de l'ordre public ou un motif d'intérêt général. En cas de doute sur le motif réel de ce retrait, vous pouvez effectivement contester la décision devant le tribunal administratif.