

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

*L'ACTUALITÉ FISCALE,
SOCIALE ET JURIDIQUE
DU GROUPE IN EXTENSO*

JANVIER 2025

**Feuille de paie
2025 : quels
changements ?**

**La campagne
de subventions
du FDVA**

**Près de 9 Md€
de dons aux
organismes
d'intérêt général**

**Contrat de
travail à durée
déterminée :
mode d'emploi**

ÉCHÉANCIER

Janvier 2025

Délai variable

- › Associations propriétaires ou utilisatrices de véhicules de tourisme pour leur activité : télé-déclaration et téléversement de la taxe sur les émissions de CO₂ et de la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques dues pour 2024.

15 janvier

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e 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 décembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2024.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2024 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

31 janvier

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2024 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Comme chaque début d'année, la feuille de paie fait l'objet de quelques modifications. Et si, cette fois, ni le Smic ni la gratification des stagiaires ne sont concernés, vous devrez notamment intégrer dans les feuilles de paie de vos salariés l'évolution du plafond de la Sécurité sociale (voir page ci-contre).

Autre information de ce début d'année 2025, le Fonds pour le développement de la vie associative (FDVA) vient de lancer sa campagne de subventions. Des subventions qui peuvent permettre aux associations de financer leur fonctionnement global, de nouveaux projets ou encore des formations pour leurs bénévoles. Toutes les explications sont à retrouver en page 4.

Rendez-vous ensuite en page 9 pour découvrir une récente étude sur la générosité des Français. Et les nouvelles sont bonnes puisque près de 9 milliards d'euros de dons à des organismes d'intérêt général ont été déclarés à l'administration fiscale en 2022.

Enfin, nous avons choisi de consacrer notre dossier du mois au contrat de travail à durée déterminée. Dans un contexte économique et politique incertain, le recours à ce contrat d'exception est souvent privilégié. Mais il obéit à des règles strictes qu'il est important de bien maîtriser. Nous vous souhaitons une excellente lecture. Et une belle et heureuse année 2025 !

Mis sous presse le 30 décembre 2024 • Dépôt légal décembre 2024

Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : Nicolas Hansen / Getty images



Feuille de paie 2025 : les changements à connaître



0,25 %

Le taux de la cotisation patronale finançant le régime de garantie des créances des salariés (AGS) reste fixé à 0,25 % en 2025.

Voici les nouveautés à connaître pour établir les feuilles de paie de vos salariés de l'année 2025.

Le Smic et le minimum garanti

Selon les chiffres publiés par l'Insee et la Dares, le Smic aurait dû faire l'objet d'une revalorisation automatique de 2 % au 1^{er} janvier 2025. Une revalorisation qui n'aura pas lieu puisque le gouvernement l'a anticipée de 2 mois en augmentant le Smic horaire brut de 2 % au 1^{er} novembre 2024. Aussi, sauf « coup de pouce » du gouvernement, le Smic restera fixé à 11,88 € au 1^{er} janvier 2025. Il en est de même pour le minimum garanti qui s'établit à 4,22 € depuis le 1^{er} novembre 2024.

Limite d'exonération des bons d'achat

En 2025, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés ou à leurs enfants pour des événements particuliers (naissance, mariage, rentrée scolaire, départ en retraite, Noël, etc.) échappent aux cotisations sociales dans la limite de 196 € (contre 193 € en 2024) par bénéficiaire.

Le plafond de la Sécurité sociale

Un récent arrêté a fait passer le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale de 3 864 à 3 925 € au 1^{er} janvier 2025. Son montant annuel augmente, quant à lui, de 46 368 à 47 100 €.

La cotisation Alsace-Moselle

Les associations non agricoles situées dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle doivent prélever sur les rémunérations de leurs salariés une cotisation supplémentaire maladie qui est uniquement à la charge des salariés. Le 1^{er} avril 2022, le taux de cette cotisation avait été abaissé de 1,5 % à 1,3 %.

Le Conseil d'administration du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle a décidé de maintenir ce taux à 1,3 % en 2025.

La gratification des stagiaires

L'association doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Son montant reste fixé à 4,35 € de l'heure en 2025.

Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas ce montant minimal ne sont pas soumises à cotisations et contributions sociales. Si la gratification est supérieure à ce montant, la différence entre le montant effectivement versé au stagiaire et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.

Arrêté du 19 décembre 2024, JO du 29

Quand la rupture conventionnelle n'est pas homologuée, il faut tout recommencer !

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, employeur et salarié doivent signer une convention de rupture qui, à l'issue d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, doit être adressée à l'administration pour homologation. En cas de refus d'homologation, une nouvelle convention peut être transmise à l'admini-

nistration. Mais attention, un nouveau délai de rétractation doit alors être respecté. C'est pourquoi, dans une affaire récente, les modifications apportées par un employeur à une convention de rupture, à la suite d'un refus d'homologation, ont entraîné la nullité de la rupture conventionnelle, l'employeur n'ayant

pas informé son salarié de ces modifications ni respecté un (nouveau) délai de rétractation de 15 jours.

Cassation sociale, 16 octobre 2024, n° 23-15752

À NOTER *Considérée comme nulle, la rupture conventionnelle est alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

LE CHIFFRE

2 878

Selon la dernière enquête de l'organisme Recherches & Solidarités, on comptait, en 2023, 2 878 fondations qui faisaient travailler 134 150 salariés, dont environ 2 000 apprentis. La masse salariale s'élevait à plus de 4,49 milliards d'euros pour un salaire moyen annuel brut d'environ 33 480 €. En 2023, près de 70 % des fondations (et 80 % de leurs salariés) œuvraient dans le secteur sanitaire et social.

Recherches & Solidarités, La France associative en mouvement, 22^e édition, octobre 2024

Subventions du FDVA

Le Fonds pour le développement de la vie associative (FDVA) vient de lancer sa campagne annuelle de subventions.

Les associations, sauf celles œuvrant dans le domaine des activités physiques et sportives, peuvent ainsi répondre à l'appel à projets national et aux appels à projets régionaux destinés à financer des formations pour leurs bénévoles (formations « spécifiques », c'est-à-dire tournées vers le projet associatif, ou « techniques », c'est-à-dire liées à l'activité ou au fonctionnement de l'association). Et toutes les associations, sans restriction, peuvent également demander des subventions pour financer leur fonctionnement global et/ou

leurs projets. Les associations déposent leurs demandes de subventions en ligne via leur Compte Asso (lecompteasso.associations.gouv.fr).



EN PRATIQUE *Les conditions d'accès à ces subventions ainsi que les modalités et dates de dépôt des dossiers sont consultables sur les sites internet des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports et sur www.associations.gouv.fr/FDVA.*

CLIN D'ŒIL

CONFIANCE ENVERS LES ASSOCIATIONS

Selon l'association Le Don en confiance, 64 % des Français font confiance aux associations et fondations, un résultat qui s'élève même à 78 % pour les associations de défense des consommateurs.

Ce score contraste fortement avec le peu de confiance que les Français accordent aux médias (27 %), au gouvernement (21 %) et aux partis politiques (10 %).



Délégation de pouvoirs

Dans les associations, la faculté de consentir des délégations de pouvoirs doit être prévue dans les statuts et ne peut pas résulter d'un simple accord tacite. Illustration avec un récent arrêt de la Cour de cassation. Dans cette affaire, une association avait, à deux reprises, mi-septembre 2021 et mi-mai 2022, suspendu le contrat de travail d'une infirmière qui ne justifiait pas être vaccinée contre le Covid-19. La salariée avait alors contesté en justice ces deux mesures. Elle prétendait en effet que le directeur de l'établissement qui les avait prononcées n'était pas compétent pour le faire en l'absence de délégation de pouvoir valable. Mais la Cour de cassation a refusé de suivre l'argumentation de la salariée. En effet, elle a constaté que les statuts de l'association autorisaient la délégation de pouvoirs et que le directeur de l'établissement avait reçu une délégation de pouvoir écrite « de veiller à l'ensemble des règles légales en termes d'embauche, à la gestion des ressources humaines en conformité avec les textes réglementaires, avait en charge les embauches, la mise en place des mesures disciplinaires et les licenciements, et la responsabilité des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité ». Elle en a donc conclu qu'il était compétent pour informer la salariée des suspensions de son contrat de travail.

Cassation sociale, 20 novembre 2024, n° 23-15030

WEB associations. alsace-moselle.fr



Dédié exclusivement aux associations situées dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle, ce service en ligne permet, après avoir créé un compte utilisateur, de déclarer la création ou la dissolution d'une association, d'effectuer les déclarations liées notamment à la modification des statuts ou du siège social ou au changement des dirigeants et de consulter les registres des associations.

FINANCEMENT**Microcrédit professionnel**

Les fondations reconnues d'utilité publique ainsi que les associations peuvent être habilitées par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution à consentir des prêts pour la création, le développement et la reprise d'entreprises comptant trois salariés maximum.

Depuis le 6 décembre 2024, le plafond de ce microcrédit professionnel s'élève à 15 000 € (contre 12 000 € jusqu'alors) par entreprise. Rappelons que les prêts doivent être consentis à titre onéreux, qu'ils doivent faire l'objet d'un suivi financier et que, sauf décision exceptionnelle de rééchelonnement, ils doivent être remboursés sur une période maximale de 5 ans.

Décret n° 2024-1123 du 4 décembre 2024, JO du 5

SPORT**Sécurité des manifestations**

Dans un souci de sécurité, les organisateurs de manifestations sportives importantes sont soumis à une obligation de prévoir des titres d'accès nominatifs, dématérialisés et infalsifiables.

Un récent arrêté soumet à cette obligation les manifestations suivantes débutant à compter du 19 février 2025 :

- pour le rugby, les matchs officiels de l'équipe de France masculine et la finale du championnat de France professionnel de 1^{re} division (Top 14) ;
- le tournoi de tennis de Roland-Garros ;
- pour le football masculin, les matchs officiels de l'équipe de France, la finale de la coupe de France, les matchs de la Ligue des Champions, de la Ligue Europa et de la Ligue Europa Conférence de l'UEFA (sauf les matchs de qualification préliminaires), ainsi que certaines rencontres organisées dans le cadre de la ligue 1 du championnat de France de la Ligue de football professionnel (matchs entre le PSG et l'OM, le PSG et l'OL et l'OM et l'OL).

Arrêté du 19 novembre 2024, JO du 5 décembre



IMAGE SOURCE / GETTY IMAGES

COMMUNICATION**Une aide supplémentaire pour les radios associatives**

Les radios associatives locales peuvent bénéficier d'une subvention d'exploitation versée par le fonds de soutien à l'expression radiophonique locale. Cette subvention est accordée aux radios qui proposent une programmation d'intérêt local spécifique à la zone géographique de diffusion d'au moins 4 heures par jour entre 6 heures et minuit, hors programmes musicaux sans animation ou fournis par un tiers, et réalisée par des personnels d'antenne et dans des locaux situés dans cette zone. Désormais, sont

éligibles à une subvention plus élevée les radios situées dans une zone France ruralités revitalisation, une zone de revitalisation rurale ou outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna ou TAAF). Les radios doivent demander cette subvention au plus tard le 15 avril de l'année suivant celle de la clôture de l'exercice.

Décret n° 2024-1095 du 3 décembre 2024, JO du 4

JEUNESSE ET ÉDUCATION POPULAIRE

Demande de subventions pour 2025

Le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative vient de lancer son appel à projets annuel dans le cadre des partenariats qui seront établis en 2025 avec les associations nationales agréées Jeunesse et Éducation populaire.

Ces financements sont destinés à soutenir les actions favorisant l'engagement (accès aux responsabilités des jeunes, promotion de la citoyenneté...) et/ou l'émancipation et la réduction des inégalités (mobilité, accès aux



vacances et à la culture, continuité éducative...).

En outre, les projets devront inclure, dans leurs objectifs, des priorités transversales pouvant aussi faire l'objet d'actions dédiées : préservation de la santé mentale, prévention

des violences sexistes et sexuelles, réponse aux enjeux de la transition écologique.

Les associations doivent déposer leur dossier de demande de subventions via Le Compte Asso au plus tard le 28 février 2025.

INSERTION

Montants des aides financières

Les montants de la contribution financière versée par l'État aux structures d'insertion par l'activité économique viennent d'être revalorisés. Ainsi, pour chaque poste de travail occupé à temps plein, les montants socles s'élèvent, à compter du 1^{er} novembre 2024, à :

- 23 921 € pour les ateliers et chantiers d'insertion ;
- 1 619 € pour les associations intermédiaires ;
- 12 459 € pour les entreprises d'insertion (13 304 € au 1^{er} janvier 2025) ;
- 4 781 € pour les entreprises de travail temporaire d'insertion.



En outre, les entreprises d'insertion et les ateliers et chantiers d'insertion qui mettent en place l'expérimentation des contrats passerelles bénéficient d'une aide de 2 376 € pour

chaque poste occupé à temps plein sur 6 mois. Les contrats passerelles permettent de mettre des salariés à la disposition d'entreprises « classiques » pour une durée de 3 mois, renouvelable une fois.

Arrêté du 4 décembre 2024, JO du 6

SOCIAL

Modes d'accueil des jeunes enfants

L'Observatoire national de la petite enfance vient de publier son rapport 2024 portant sur les modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans.

On y apprend qu'en 2023, les associations géraient 3 410 établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la prestation de service unique (sur 12 815 EAJE, soit 26,60 %) et proposaient 94 041 places (sur 420 400 places, soit 22,37 %). Quant aux micro-crèches (moins de 12 places), 81,33 % d'entre elles étaient gérées par des entreprises (5 786 structures), les associations ne représentant que 11,76 % de ces structures (837 établissements).

www.caf.fr/professionnels

Règlement intérieur des organismes RUP

Le règlement intérieur d'une association ou fondation reconnue d'utilité publique (RUP) précise les modalités d'application des dispositions figurant dans ses statuts. Il ne peut pas contenir de dispositions qui relèvent du champ de compétences des statuts ni de dispositions



contraires à celles des statuts ou aux lois et règlements. À ce titre, selon un récent arrêté, le règlement intérieur des associations et fondations RUP définit notamment les modalités relatives à la composition et au fonctionnement de leurs organes décisionnaires, les modalités d'application des règles de déontologie ainsi que les règles relatives aux comités consultatifs et aux délégations de pouvoirs.

Arrêté du 8 novembre 2024, JO du 17

À NOTER Le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur qu'après déclaration auprès du ministre de l'Intérieur. À tout moment après cette entrée en vigueur, ce dernier peut abroger des dispositions litigieuses ou demander à l'organisme de le compléter s'il manque des mentions obligatoires.

QUIZ DU MOIS

Frais des bénévoles

1 Les bénévoles ont droit au remboursement des frais qu'ils engagent lors de leurs missions en lien avec l'objet associatif.

Vrai Faux

2 Les remboursements doivent correspondre au montant réellement dépensé.

Vrai Faux

3 Lorsque le bénévole utilise son propre véhicule pour l'activité de l'association, ses frais peuvent être évalués forfaitairement.

Vrai Faux

4 Le bénévole qui renonce au remboursement de ses frais peut bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu.

Vrai Faux

5 Tous les abandons de frais ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu.

Vrai Faux

6 Les pièces justificatives liées aux frais des bénévoles (remboursement ou abandon) doivent être conservées pendant 3 ans.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai.

2 Vrai. Ils ne peuvent être effectués que sur présentation de justificatifs (billets de train, factures d'achat, notes de restaurant...).

3 Vrai. Cette évaluation prend en compte le barème d'indemnités kilométriques fixé par l'administration fiscale.

4 Vrai. Cet abandon est, en effet, analysé comme un don au profit de l'association.

5 Faux. Seuls les abandons consentis aux associations d'intérêt général de l'article 200 du Code général des impôts sont concernés.

6 Faux. Elles doivent l'être pendant 6 ans à compter de leur établissement.

Près de 9 milliards d'euros de dons à des organismes d'intérêt général

Les dons consentis aux organismes d'intérêt général se sont établis, en 2022, à plus de 8,8 milliards d'euros.

Selon une étude récente portée notamment par France Générosités, les particuliers et les entreprises ont, en 2022, consenti plus de 8,8 milliards d'euros de dons à des organismes d'intérêt général. Présentation.

Les dons des particuliers

En 2022, 5,5 millions de foyers fiscaux (environ 14 %) ont déclaré avoir consenti un don à un organisme d'intérêt général au titre de l'impôt sur le revenu, pour un montant total de 3,641 milliards d'euros.

Du côté de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), ce sont 33 000 foyers fiscaux qui ont déclaré 203 millions d'euros pour un don moyen de 6 166 €. Même si cette collecte a considérablement progressé depuis 2017 (136 millions d'euros), elle est restée encore inférieure au montant collecté lors de la dernière année d'existence de l'impôt de solidarité sur la fortune (267 millions d'euros en 2016).

Les libéralités et assurances-vie

En 2022, plus de 1,123 milliard d'euros de libéralités (legs, donations, assurances-vie et dons sur succession) ont été collectés par 160 organismes sans but lucratif, soit une augmentation annuelle moyenne de 5 % depuis 2015.

Si les legs prédominent (69 % de la collecte), la part des capitaux d'assurance-vie n'a cessé d'augmenter dans les 10 dernières années (de 24 à 30 %), le montant collecté ayant progressé, quant à lui, de 93 %.

Le mécénat d'entreprise

En 2022, près de 142 500 entreprises ont déclaré des dons au titre du mécénat (réduc-



MANUSAPON / IASODAGETTY IMAGES

tion de l'impôt sur les sociétés), pour un montant total de 2,65 milliards d'euros et un montant moyen de 11 000 €.

Ces dernières années, le mécénat a connu une forte progression parmi les très petites entreprises (chiffre d'affaires hors taxes inférieur à 2 millions d'euros), lesquelles ont représenté, en 2022, 62 % des entreprises mécènes. À l'inverse, le mécénat des grandes entreprises, des PME et des ETI a stagné, voire diminué.

France Générosités, Panorama national des générosités, 3^e édition, décembre 2024

Les dons non déclarés

Les dons non déclarés (dons n'ayant pas donné lieu à la délivrance d'un reçu fiscal, comme l'arrondi en caisse ou les quêtes sur la voie publique, et dons n'ouvrant pas droit à réduction d'impôt, comme les dons en nature consentis par les particuliers) sont estimés à 456 millions d'euros pour les particuliers et à 1,2 milliard d'euros pour les entreprises.

Contrat de travail à durée déterminée : mode d'emploi

Monnaie courante dans les associations, le recours au contrat à durée déterminée obéit à des règles strictes qu'il convient de bien maîtriser.



À en croire les derniers chiffres publiés par la Dares, plus de 21 millions de contrats de travail à durée déterminée (CDD) ont été conclus en 2023, représentant ainsi près de 83 % des embauches. Et pour cause, ce type de contrat constitue un gage de souplesse et de flexibilité pour les employeurs confrontés à un contexte économique incertain et fortement impactés par les difficultés de recrutement. Pour autant, le recours massif au CDD, qui reste un contrat d'exception par rapport au contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ne doit pas faire oublier qu'il est soumis à des règles très strictes !

Les motifs de recours au CDD

Ce qui vous est permis

Tout d'abord, gardez à l'esprit que le CDD ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre association. Aussi, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, c'est-à-dire : - remplacer un salarié absent (congrés payés...) ou dont le contrat de travail est suspendu (congré de maternité, arrêt de travail...), un salarié passé provisoirement à temps partiel, un salarié qui a définitivement quitté

l'association avant la suppression de son poste de travail ou un salarié recruté en CDI dont la prise de poste n'est pas encore effective ;

- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de votre association (augmentation temporaire de l'activité habituelle, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, etc.) ;

- occuper des emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, en particulier dans l'agriculture et le tourisme ;

- pourvoir des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité (centres de loisirs et de vacances, sport professionnel, spectacles, enseignement, action culturelle, restauration...), il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois (contrats dits « d'usage »).

Ce qui vous est interdit

Le Code du travail interdit de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste ou pour réaliser des travaux particulièrement dangereux (en raison, par exemple, d'une exposition à des agents chimiques dangereux). De même, en cas de licenciement économique prononcé dans les 6 derniers mois, il n'est pas possible de recourir au CDD pour les postes concernés par le licenciement, au titre d'un accroissement temporaire d'activité. Sauf s'il s'agit de CDD de moins de 3 mois (non renouvelables) ou d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

La conclusion du contrat

Les mentions obligatoires

Obligatoirement conclu par écrit, le CDD doit notamment mentionner :

- le motif pour lequel il est conclu (remplacement d'un salarié, contrat saisonnier ou d'usage...);

- le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;

- la date de son terme et la possibilité de le renouveler si son terme est précis (contrat de date à date), ou sa durée minimale s'il est imprécis ;

- le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

- la désignation du poste de travail. Et sachez que vous devez transmettre le CDD à votre salarié dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche. À défaut, vous pourriez être sanctionné en justice et devoir régler une indemnité maximale d'un mois de salaire à votre employé.

Le terme et la durée d'un CDD

En principe, le CDD comporte une date de fin fixée dès sa conclusion (un terme précis). Il peut alors être renouvelé deux fois. Mais attention, car les CDD à terme précis sont sou-

Une période d'essai ?

Le CDD peut prévoir une période d'essai à raison d'un jour par semaine de contrat de travail, dans la limite de 2 semaines pour les CDD de 6 mois au plus et d'un mois pour les autres contrats.

GARE À LA REQUALIFICATION EN CDI !

Restez vigilant, car dans certaines situations, le salarié peut demander en justice que son CDD soit requalifié en CDI. Il en est ainsi notamment lorsque l'employeur a recours au CDD dans des hypothèses non prévues par le Code du travail ou pour un motif interdit, lorsque le CDD n'est pas conclu par écrit ou ne comporte pas la définition précise de son motif ou lorsque sa durée est supérieure aux maxima autorisés. Cette requalification ouvre droit pour le salarié à une indemnité spécifique d'au moins un mois de salaire.

Congés payés

Les salariés en CDD acquièrent des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI. Les jours de congés payés acquis mais non pris au terme du CDD donnent lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

mis à une durée maximale (renouvellements inclus).

Certains CDD, en revanche, peuvent comporter un terme imprécis. Ils doivent alors être conclus pour une durée minimale. Et ils sont, eux aussi, parfois soumis à une durée maximale (cf. tableau ci-dessous).

ATTENTION *La durée totale du CDD ainsi que le nombre maximal de renouvellements autorisés peuvent être fixés par un accord de branche étendu.*

La fin du CDD L'arrivée du terme

À l'arrivée de son terme, le CDD prend automatiquement fin sans que l'employeur ait, sauf clause contractuelle contraire, à respecter un délai de prévenance. Une échéance à ne pas rater car si la relation de travail se poursuit après le terme du contrat, le CDD devient un CDI ! Afin de compenser sa situation précaire, le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de sa rémunération brute totale (ou au taux prévu

Un CDD peut, dans certaines situations, être rompu de manière anticipée.

dans votre convention collective). Toutefois, cette indemnité n'est pas due notamment :

- pour les contrats saisonniers ou d'usage ;
- pour les jeunes travaillant dans le cadre de leurs vacances scolaires ou universitaires (sauf s'ils viennent de finir leur scolarité ou que le CDD excède la période de vacances) ;
- lorsque le salarié refuse de signer un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente ou, au contraire, lorsque le CDD se poursuit en CDI.

Une rupture anticipée

La rupture anticipée du CDD est celle qui intervient avant le terme

Terme et durée d'un CDD		
Motif de recours	Terme	Durée maximale (renouvellement inclus)
Accroissement temporaire d'activité	Précis uniquement	Principe : 18 mois Exceptions : - 9 mois pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité - 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (durée initiale d'au moins 6 mois dans ce cas)
Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail	Précis uniquement	24 mois
Contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI	Précis ou imprécis	9 mois, que le contrat soit à terme précis ou imprécis
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Précis ou imprécis	18 mois en cas de terme précis Pas de durée maximale en cas de terme imprécis
Contrats saisonniers ou d'usage	Précis ou imprécis	Pas de durée maximale selon la Cour de cassation ⁽¹⁾
CDD à objet défini	Précis ou imprécis	36 mois

(1) Attention, même si, selon la Cour de cassation, les contrats saisonniers et d'usage à terme précis ne sont pas soumis à une durée maximale, une durée trop longue serait un indice que l'emploi visé par le CDD est un poste permanent dans l'entreprise, ce qui pourrait entraîner sa requalification en CDI par les juges.

précis fixé dans le contrat ou, en cas de terme imprécis, avant l'expiration de la durée minimale du contrat ou la réalisation de son objet (avant le retour de la personne absente, par exemple). Sauf rupture d'un commun accord avec votre salarié, vous pouvez mettre fin au CDD de manière anticipée uniquement en cas :

- de faute grave ou lourde du salarié ;
- de force majeure ;
- d'incapacité du salarié constatée par le médecin du travail.

Et attention, toute rupture anticipée du CDD pour un autre motif ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité de fin de contrat mais aussi à des dommages-intérêts équivalant, au minimum, au montant des rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du CDD.

De son côté, le salarié peut, lui aussi, moyennant un préavis, rompre son CDD de manière anticipée lorsqu'il est recruté en CDI par un autre employeur.

Un délai de carence

Au terme du CDD, vous ne pouvez pas, pour le même poste de travail, signer un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai de carence, calculé en jours d'activité de l'association, correspond (sauf dispositions spécifiques d'une convention ou d'un accord de branche) :

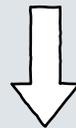
- à la moitié de la durée de l'ancien CDD, si celle-ci (renouvellements inclus) était inférieure à 14 jours ;
 - au tiers de la durée de l'ancien CDD, si celle-ci était d'au moins 14 jours.
- Sachez toutefois qu'aucun délai de carence ne s'applique lorsque le CDD est conclu, notamment, pour remplacer un salarié absent.

Du CDD au CDI



La proposition doit être adressée au salarié avant le terme du CDD par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

La proposition doit préciser le délai de réflexion accordé au salarié et les conséquences de son refus de signer un CDI.



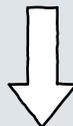
Délai de réflexion raisonnable



Accord du salarié de poursuivre la relation de travail en CDI et conclusion du nouveau contrat



Refus du salarié de conclure un CDI ou absence de réponse du salarié dans le délai imparti



1 mois

Information de France Travail du refus du salarié de signer un CDI sur la plate-forme www.demarches-simplifiees.fr (descriptif de l'emploi proposé, délai de réflexion accordé, date de refus du salarié, etc.)

* Cette procédure s'applique aux propositions de CDI permettant au salarié d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail.

INDICATEURS - Mis à jour le 30 décembre 2024

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} juillet 2024			
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 %	2,02 %
- 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 % (8)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,25 %
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 (9)	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 (10)	totalité de la contribution	–	8 %
Versement mobilité (11)	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 2023*			
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 2023.
* 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 : 5, rue Sophie Germain - CS 1007 - 86061-POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 / 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 BEURLE / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie SOUSTRE / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNEGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-9295

Smic et minimum garanti (1)	
Décembre 2024	
Smic horaire	11,88 € (2)
Minimum garanti	4,22 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2024. (2) 8,98 € 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 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
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 %*	133,66 + 5,97 %*	132,63 + 5,22 %*
2024	134,58 + 4,59%*	136,72 + 3,73%*	137,71 + 3,03%*	

* 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.
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 %*	133,69 + 5,55 %*
2024	135,13 + 5,09 %*	136,45 + 4,45 %*	137,12 + 3,76 %*	

* Variation annuelle.

Faut-il quitter X pour aller sur Bluesky ?

Depuis l'élection de Donald Trump, Bluesky, le réseau social de microblogging, enregistre près d'un million de nouveaux abonnés par jour.

Créé en 2019 et mis en ligne en 2021, Bluesky est un réseau social de microblogging (partage de messages courts) qui, depuis quelques semaines, fait la une de l'actualité. En cause : l'arrivée de millions de nouveaux utilisateurs désireux de retrouver sur Bluesky la sérénité qu'ils ont perdue sur X.

Un nouvel abonné chaque seconde

L'élection de Donald Trump fait les affaires de Bluesky. À en croire la presse américaine, le réseau social aurait attiré pas moins de 10 millions de nouveaux utilisateurs depuis le 5 novembre dernier, date du scrutin présidentiel. Et le rythme ne faiblit pas, le « Bluesky User Count » — qui tient à jour le nombre d'abonnés — s'enrichissant d'une recrue par seconde. La barre des 50 millions d'utilisateurs pourrait être franchie avant la fin du mois de janvier.

Bienvenue aux « X-pats »

Cette arrivée massive de nouveaux utilisateurs semble être, en grande partie, motivée par leur désir de quitter X (anciennement Twitter), la plate-forme historique de microblogging. Pour rappel, depuis qu'elle a été rachetée en 2022 par Elon Musk, elle est souvent pointée du doigt du fait qu'au nom de la liberté d'expression, elle rechigne à réguler la violence des échanges, le harcèlement et, plus largement, à encadrer la désinformation. L'action menée par Elon Musk dans la campagne présidentielle de Donald Trump et sa future nomination dans son administration auraient, selon les observateurs, joué un rôle de déclencheur et sonné le départ, en nombre, de ces « expatriés » que la presse française appelle les « X-pats ».



Vers un Twitter à l'ancienne

L'interface de Bluesky ressemble à s'y méprendre à celle arborée par Twitter dans ses premières années. Seules différences notables : le code est open source, le logo « oiseau bleu » a laissé place à un « papillon bleu » et les fonctions d'abonnements sont plus poussées, de même que les options de modération. Quant à l'ambiance, pour le moment, elle y est beaucoup plus agréable et apaisée. Mais pour combien de temps ?

Et Threads ?

En termes de taille, le véritable concurrent de X n'est pas (encore) Bluesky mais Threads. Propriété de Meta, il est associé à Facebook, Instagram et WhatsApp. Bien que souvent critiqué pour ses problèmes récurrents de modération (comptes bloqués par erreur), il réunit pas moins de 275 millions d'utilisateurs actifs dans le monde (contre 570 millions pour X).



Demande de versement d'un acompte sur salaire

L'un de nos salariés nous demande de lui verser un acompte sur son salaire. Sommes-nous obligés d'accepter cette demande ?

S'il s'agit d'une première demande d'acompte sur salaire pour le mois considéré, vous êtes tenus de l'accepter car l'acompte correspond à la rémunération d'un travail qui a déjà été accompli. Attention toutefois, l'acompte ne peut être versé qu'à partir du 15 du mois et il s'élève à la moitié de la rémunération mensuelle du salarié (soit à la rémunération qui est due au salarié pour les 15 premiers jours travaillés du mois).



Accueil en service national universel

Notre association envisage d'accueillir un jeune dans le cadre du service national universel (SNU). Pouvez-vous nous expliquer comment procéder ?

Dans le cadre du SNU, votre association peut accueillir un jeune de 15 à 17 ans pour une mission bénévole d'intérêt général d'au moins 12 jours continus ou 84 heures réparties sur un an, s'inscrivant dans un des domaines suivants : défense et mémoire, sécurité, solidarité, santé, éducation, culture, sport, citoyenneté et environnement et développement durable. Pour proposer une mission, vous devez inscrire votre association sur le site admin.snu.gouv.fr. Vous devrez signer une convention d'engagement avec les parents du jeune et désigner un tuteur.



Demandeur d'emploi et bénévole

Un de nos anciens salariés, qui a démissionné il y a 10 ans et qui se trouve au chômage depuis peu, souhaite devenir bénévole dans notre association. Cette activité de bénévole va-t-elle lui faire perdre le droit à ses allocations chômage ?

Un demandeur d'emploi peut être bénévole tout en percevant ses allocations chômage à condition que cette activité reste compatible avec son obligation de recherche d'emploi et qu'elle ne se substitue pas à un emploi salarié dans votre association. Une troisième condition qui, dans votre cas, va poser problème, est cependant exigée : le demandeur d'emploi ne peut pas être bénévole chez un de ses anciens employeurs. Une interdiction qui s'applique à tous ses employeurs précédents et non pas seulement au dernier en date.