

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

MARS 2025

Loi de finances :
les mesures pour
les associations

La gestion
désintéressée
d'une association

L'imposition
des revenus
du patrimoine
des associations

**Comment gérer les arrêts
de travail de vos salariés**

ÉCHÉANCIER

Mars 2025

Délai variable

› Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de février 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2025.

15 mars

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 2025.
- › 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 février 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2025.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : télérèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.
- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2024 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations assujetties à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en février 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

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

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

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la loi de finances pour 2025 a connu un parcours chaotique. Faut-il admettre en fin d'année dernière en raison de la censure du gouvernement Barnier, le budget 2025 n'a finalement été validé qu'en février, après l'utilisation de l'article 49.3 et le rejet des motions de censure. Fin de la taxe d'habitation pour les associations, nouveautés concernant la réduction d'impôt pour dons et report de la suppression progressive de la CVAE sont au programme de ce texte, remanié par la nouvelle équipe gouvernementale de François Bayrou (cf. page ci-contre).

Côté actualités des tribunaux, vous pourrez prendre connaissance d'une décision reconnaissant l'existence d'une communauté d'intérêts entre les secteurs lucratif et non lucratif d'une association (cf. page 5).

Et dans un tout autre registre, les arrêts de travail de vos salariés, souvent imprévisibles, peuvent impacter plus ou moins fortement l'organisation de votre association. C'est pourquoi nous avons choisi de consacrer notre dossier du mois à leur gestion afin de vous permettre d'en limiter le plus possible les conséquences. Des formalités à accomplir jusqu'au retour du salarié dans l'association en passant par son indemnisation ou encore ses congés payés, nous vous proposons un zoom sur les règles applicables en la matière en 10 points clés.

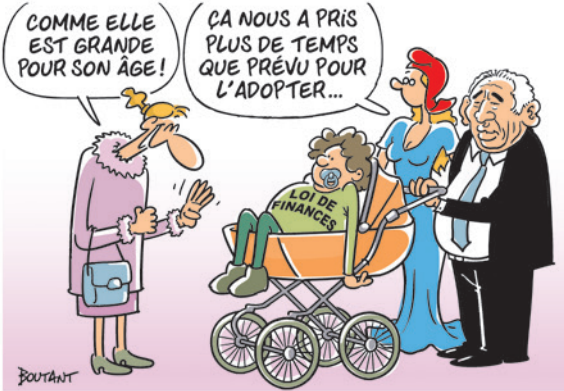
Nous vous souhaitons une excellente lecture !

Mis sous presse le 27 février 2025 • Dépôt légal février 2025

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



Loi de finances 2025 : quelles mesures pour les associations ?



1000 €

Les particuliers qui consentent des dons à des associations venant en aide aux personnes en difficulté bénéficient, de manière pérenne désormais, d'une réduction d'impôt sur le revenu au taux de 75 % pour les dons allant jusqu'à 1 000 € (dons « Coluche »).

Le rejet de la motion de censure, déposée à la suite de l'utilisation de l'article 49.3 de la Constitution par le Premier ministre, a enfin permis l'adoption d'un budget pour 2025. Tour d'horizon des principales mesures fiscales intéressant les associations.

Fin de la taxe d'habitation

Les locaux meublés occupés à titre privatif par les associations (bureaux, salles de réunion...) et qui ne sont pas soumis à la cotisation foncière des entreprises, échappent à la taxe d'habitation à compter des impositions établies au titre de 2025.

Barème de la taxe sur les salaires

Le barème de la taxe sur les salaires est revalorisé de 1,8 % (contre 2 % prévus initialement) au titre des rémunérations versées à compter de janvier 2025. Sachant que les associations bénéficient d'un abattement sur la taxe sur les salaires de 24 041 € pour 2025 (cf. tableau p. 14).

Report de la fin de la CVAE

La fin progressive de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sera bien reportée de 3 ans. Et, dans la mesure où la réduction des taux prévue par la loi de finances pour 2024 s'applique en 2025 faute d'adoption du budget en fin d'année dernière, une cotisation complémentaire sera instaurée afin de compenser cette baisse. Égale à 47,4 % de la CVAE due en 2025, elle fera l'objet d'un acompte unique de 100 %, à régler au plus tard le 15 septembre 2025.

Franchise en base de TVA

L'abaissement des limites d'application de la franchise en base de TVA à 25 000 € de chiffre d'affaires, quelle que soit l'activité exercée, prévu normalement à compter du 1^{er} mars 2025, est suspendu pour permettre au gouvernement de répondre aux préoccupations des professionnels concernés.

Nous présenterons en détail ces nouveautés dans notre prochain numéro.

Loi n° 2025-127 du 14 février 2025, JO du 15

Lutte contre les violences

Le taux de la réduction d'impôt sur le revenu accordée aux particuliers qui consentent des dons à des organismes luttant contre les violences domestiques s'élève désormais à 75 %, dans la limite de 1 000 € de dons (plafond commun avec les dons « Coluche »).

Formation à l'apprentissage du français par des salariés allophones

Les associations peuvent désormais proposer à leurs salariés dont la langue maternelle n'est pas le français (allophones) des formations d'apprentissage du français (diplôme ou certification attestant de la maîtrise du français à un niveau au moins intermédiaire ou usuel) dans le cadre du plan de développement des

compétences de l'association. Si ces salariés sont signataires d'un contrat d'intégration républicaine (CIR), ces formations constituent, dans la limite de 80 heures, du temps de travail effectif donnant droit au maintien de leur rémunération par l'employeur. En outre, les salariés allophones signataires d'un CIR qui suivent une

formation d'apprentissage du français (niveau au moins intermédiaire ou usuel) financée via leur compte personnel de formation peuvent s'absenter de l'association dans la limite de 28 heures (sans opposition de leur employeur et avec maintien de leur rémunération).

Décrets n° 2024-1243 et n° 2024-1245 du 30 décembre 2024, JO du 31

WEB

www.impots.gouv.fr

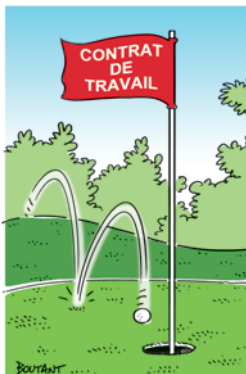


Depuis le 16 janvier dernier, les associations peuvent effectuer leur demande de rescrit fiscal en ligne, dans leur espace sécurisé du site impots.gouv.fr. Rappelons que le rescrit fiscal permet aux associations d'interroger l'administration sur l'application de règles fiscales à leur propre situation et d'obtenir une réponse qui l'engage.

Transfert des salariés

Licencié par une association mise en liquidation judiciaire, un moniteur de golf avait contesté son licenciement en invoquant le fait que son contrat de travail avait été transféré au reprenneur de l'activité. Pour la Cour de cassation, la poursuite des activités auparavant exercées par une association entraîne le transfert des contrats de travail de ses salariés au reprenneur de l'activité dès lors qu'il existe un transfert d'une entité économique autonome conservant son identité, un tel transfert se réalisant si des moyens corporels ou incorporels significatifs et nécessaires à l'exploitation de l'entité sont repris par le nouvel exploitant.

Cassation sociale, 11 décembre 2024, n° 22-20260



LA DÉCISION Pour les juges, les contrats de travail des salariés de l'association s'étaient poursuivis auprès du reprenneur (le syndicat mixte propriétaire des terrains et des installations) car l'ensemble des moyens matériels nécessaires à l'enseignement du golf, auparavant assuré par l'association, avait été transmis à ce dernier, lequel avait poursuivi la même activité auprès d'un même public d'adhérents.

CLIN D'ŒIL

PROPOS INJURIEUX D'UN SALARIÉ

Les propos injurieux tenus, à l'égard de ses supérieurs, par un salarié au moyen d'un téléphone portable mis à sa disposition par son employeur ont un caractère professionnel et constituent un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, peu importe le caractère restreint de leur diffusion (courriels et SMS adressés à des collègues). Des propos qui, selon les juges, justifient une sanction disciplinaire (un licenciement, par exemple).



Communauté d'intérêts et gestion désintéressée

Les associations sont exonérées d'impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA, etc.) à condition notamment que leur gestion soit désintéressée.

Dans une affaire récente, une association exerçait des activités lucratives (parcs à thèmes et location de costumes), pour lesquelles elle payait des impôts commerciaux, et des activités non lucratives (grande manifestation médiévale et actions d'insertion) qui, elles, n'étaient pas soumises à ces impôts. Mais à la suite d'une vérification de comptabilité, l'administration fiscale avait soumis ces activités non lucratives aux impôts commerciaux.

Les juges ont confirmé ce redressement. En effet, ils ont constaté que les excédents bruts d'exploitation générés par les activités déclarées non lucratives de l'association étaient supérieurs à ceux provenant de ses activités lucratives et qu'ils finançaient, outre son secteur non lucratif, différents projets mis en place dans son secteur lucratif. Ils en ont déduit qu'il existait une communauté d'intérêts entre ces deux secteurs puisque l'activité non lucrative de l'association permettait de développer son activité lucrative. Son secteur non lucratif, dont la gestion ne présentait donc pas de caractère désintéressé, devait être soumis aux impôts commerciaux.

Cour administrative d'appel de Lyon, 17 octobre 2024, n° 23LY02766

Guichet unique

En vue de créer un guichet unique, les démarches administratives des associations et des fondations commencent à être intégrées progressivement sur demarches-simplifiées.fr. Les fondations reconnues d'utilité publique peuvent déjà y retrouver huit procédures (création, aide à l'élaboration des premiers statuts ou à leur modification, modification statutaire, déclaration du règlement intérieur ou du changement de siège social...).

À ce jour, les associations reconnues d'utilité publique n'ont, quant à elles, accès qu'à deux démarches (déclarations du règlement intérieur et du changement de siège social).

Décret n° 2024-720 du 5 juillet 2024, JO du 7

MÉDICO-SOCIAL**Résidents en perte d'autonomie**

Depuis le 10 février dernier, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) doivent accueillir une proportion de résidents classés en GIR 1 à 3 supérieure à 20 % de leur capacité autorisée. Des proportions fixées jusqu'alors à 15 % de résidents en GIR 1 à 3 et à 10 % de résidents en GIR 1 et 2.

Les résidences autonomie, quant à elles, peuvent désormais héberger des résidents classés en GIR 1 à 3 dans la limite de 20 % de leur capacité. Toutefois, ce plafond peut être temporairement dépassé du fait de l'évolution du niveau de dépendance des résidents déjà accueillis dans la résidence et ce, jusqu'à leur départ.

Décret n° 2025-116 du 7 février 2025, JO du 9

PROTECTION DE L'ENFANCE**Antécédents judiciaires**

Depuis le 23 septembre 2024, les personnes souhaitant intervenir (dirigeant, salarié, bénévole, professionnel libéral...) dans une association œuvrant dans la protection de l'enfance ou l'accueil du jeune enfant située à Paris, en Essonne, en Vendée ainsi que dans les Hauts-de-Seine, le Maine-et-Loire et le Nord doivent lui transmettre, avant toute prise de fonction, puis tous les 3 ans, une attestation d'honorabilité de moins de 6 mois (attestation délivrée en l'absence de condamnation définitive inscrite au casier judiciaire ou sur le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes). L'association doit, quant à elle, vérifier l'authenticité de cette attestation. À compter du 31 mars 2025, ce contrôle s'appliquera dans 23 nouveaux départements : Ain, Aisne, Alpes-Maritimes, Aube, Bouches-du-Rhône, Cantal, Corrèze, Eure-et-Loir, Gironde, Ille-et-Vilaine, Loire, Loire-Atlantique, Moselle, Pas-de-Calais, Hautes-Pyrénées, Savoie, Haute-Savoie, Haute-Saône, Seine-et-Marne, Deux-Sèvres, Tarn, Var et Val-d'Oise.



N. LEBEDINSKIA/GETTY IMAGES

SANTÉ, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**Autorisation temporaire d'exercice**

Une autorisation temporaire d'exercice peut être délivrée à certains professionnels de santé étrangers diplômés hors de l'Union européenne qui ne sont pas encore lauréats des épreuves de vérification des connaissances (EVC). Elle permet ainsi aux médecins, aux chirurgiens-dentistes, aux sages-femmes et aux pharmaciens de pratiquer dans un établissement privé à but non lucratif de santé ou dans un établissement ou service social ou médico-social. Cette autorisation est accordée pour 13 mois maximum,

renouvelable une fois en cas d'échec aux EVC ou lorsque son titulaire fait valoir un motif impérieux l'ayant empêché de s'y présenter, sous réserve qu'il s'engage à s'y présenter à la session suivante. L'autorisation est demandée à l'agence régionale de santé (ARS) par l'établissement qui souhaite recruter le praticien. Les périodes de dépôt de dossier, fixées par arrêté, sont publiées sur le site des ARS (au moins deux périodes par an et par profession).

Décrets n° 2024-1190 et n° 2024-1191 du 19 décembre 2024, JO du 21

SANTÉ, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Prérogatives des infirmiers en pratique avancée

Les infirmiers en pratique avancée (IPA), qui exercent dans cinq domaines (pathologies chroniques stabilisées, urgences, psychiatrie, oncologie, néphrologie), disposent de prérogatives plus étendues que les infirmiers, comme la



réalisation de sutures (sauf visage et mains) ou la prescription de dispositifs médicaux non soumis à ordonnance. Ils pourront bientôt, lorsqu'ils exercent dans des établissements de santé, dans des établissements ou services

sociaux ou médico-sociaux ou dans des structures d'exercice coordonné (équipes de soins, centres de santé et maisons de santé), prescrire directement des médicaments, examens et soins soumis à ordonnance sans l'intervention d'un médecin

(liste restant à fixer par arrêté).

En outre, le protocole d'organisation des soins, que les IPA devaient signer avec un médecin ou une structure médicale, est supprimé.

Décret n° 2025-55 du 20 janvier 2025, JO du 21

RESTAURATION COLLECTIVE

Contenants en plastique

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les restaurants collectifs des établissements scolaires et universitaires et des établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans ont l'interdiction d'utiliser des contenants alimentaires de cuisson, de réchauffe et de service en plastique.

Il en est de même dans les services de pédiatrie, d'obstétrique et de maternité, les centres périnataux de proximité et les services de protection maternelle et infantile



avec, toutefois, une dérogation : ces services peuvent utiliser certains contenants en plastique, comme les contenants constitutifs d'un dispositif médical ou utilisés afin de garantir un niveau de sécurité et d'hygiène suffisant aux personnes nécessitant une alimentation stérile, les

tétines et bagues de serrage des biberons, ainsi que, lorsqu'ils n'ont pas vocation à être réchauffés, les contenants de denrées alimentaires et substituts destinés aux nourrissons et aux enfants en bas âge.

Décret n° 2025-80 du 28 janvier 2025, JO du 30

ÉCONOMIE SOCIALE
ET SOLIDAIRE

Bilan de l'emploi

Au 1^{er} semestre 2024, l'économie sociale et solidaire (associations, fondations, mutuelles...) faisait travailler 2,7 millions de salariés dans 152 000 structures. Ce qui représentait 13,7 % des salariés du secteur privé.

Sur un an (juin 2023-juin 2024), les effectifs salariés des associations ont progressé de 1 % alors que le nombre d'établissements employeurs associatifs a diminué de 0,1 %. Les associations ont vu leurs effectifs croître dans le secteur culturel (+ 7,1 %) ainsi que dans les secteurs de la santé (+ 3,2 %) et de l'hébergement médico-social (+ 2,2 %).

ESS France, Conjoncture de l'emploi dans l'ESS en France, janvier 2025

Abandon de poste : l'information du salarié

Lorsqu'un salarié ne se présente plus à son poste de travail, son employeur peut le mettre en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence ou de réintégrer son emploi. Un

délai minimal de 15 jours calendaires (incluant les week-ends et les jours fériés) devant être accordé au salarié pour faire part de sa réponse. Et si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a ni justifié son absence ni réintégré son poste (ou a indiqué, en réponse à la mise en demeure, qu'il ne reviendrait pas travailler), son employeur peut alors le considérer comme démissionnaire.

Conseil d'État, 18 décembre 2024, n° 473640



SEIS/KOUGE/TY IMAGES

IMPORTANT Le Conseil d'État a récemment indiqué que l'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de mise en demeure, que le défaut de reprise du travail ou de justification de son absence est assimilé à une démission. Une information qui vise à s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié.

QUIZ DU MOIS

Réduction d'impôt pour dons

1 Les particuliers et les entreprises peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt en contrepartie des dons qu'ils consentent à des associations.

Vrai Faux

2 Toutes les associations sont éligibles à la réduction d'impôt pour dons.

Vrai Faux

3 Seuls les dons de sommes d'argent ou de biens ouvrent droit à réduction d'impôt.

Vrai Faux

4 Pour ouvrir droit à réduction d'impôt, les dons doivent être consentis sans aucune contrepartie.

Vrai Faux

5 Pour que le donateur bénéficie d'une réduction d'impôt, les associations doivent lui délivrer un reçu fiscal.

Vrai Faux

6 Les associations doivent déclarer à l'administration fiscale les dons ayant donné lieu à la délivrance d'un reçu fiscal.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai.

2 Faux. Sont éligibles les seules associations désignées par la loi et notamment celles d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, humanitaire, culturel ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes ou à la défense de l'environnement naturel.

3 Faux. Les abandons de revenus ou la mise à disposition de personnel aussi.

4 Faux. Une contrepartie symbolique ou de faible valeur est autorisée.

5 Vrai. Ce reçu est obligatoire, quel que soit le montant du don et le statut du donateur (particulier ou entreprise).

6 Vrai.

L'imposition des revenus du patrimoine des associations

Quelle taxation pour les revenus tirés du patrimoine d'une association ?

Les associations qui ne se livrent pas (ou peu) à des activités lucratives sont, en principe, exonérées d'impôts commerciaux. Elles ne sont donc pas soumises à l'impôt sur les sociétés au taux normal. Cependant, elles peuvent être redevables de l'impôt sur les sociétés à des taux réduits sur les revenus provenant de la gestion de leur patrimoine. Explications.

Quels revenus ?

Seuls les revenus énumérés par la loi sont soumis à imposition. Il s'agit ainsi :

- des revenus de la location d'immeubles bâtis ou non bâtis dont l'association est propriétaire ;
- des bénéfices issus des exploitations agricoles ou forestières ;
- de certains revenus de capitaux mobiliers.

Toutefois, même s'ils entrent dans une de ces catégories, les revenus dont la perception est indissociable de l'activité non lucrative de l'association ne sont pas imposables (locations à prix minoré à une association ayant une activité sociale complémentaire de celle de l'association propriétaire, par exemple).

Quels taux ?

Les revenus patrimoniaux sont, en principe, soumis à l'impôt sur les sociétés au taux de 24 %. Certains revenus mobiliers sont toutefois imposés au taux de 10 %. Un taux de 15 % s'appliquant spécifiquement aux dividendes.

Quelle déclaration ?

Les associations concernées doivent adresser, en double exemplaire, au service des impôts des entreprises du lieu de leur principal établissement une déclaration de revenus n° 2070.



Cette déclaration est à déposer au plus tard le 2^e jour ouvré suivant le 1^{er} mai de l'année suivante pour les exercices clos au 31 décembre (soit, cette année, le 5 mai 2025) ou, si l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, dans les 3 mois suivant sa clôture.

Les associations doivent calculer le montant de l'impôt et le verser de façon spontanée, en même temps que la souscription de la déclaration n° 2070.

Et en cas d'activité lucrative ?

L'impôt sur les sociétés aux taux réduits ne s'applique pas aux associations exerçant une activité lucrative accessoire n'ouvrant pas droit à la franchise des impôts commerciaux.

Toutefois, en cas de sectorisation de cette activité, leurs revenus patrimoniaux relèvent des taux réduits à condition qu'ils ne soient pas rattachables à l'activité lucrative. Dans ce cas, les associations doivent déposer une déclaration n° 2070 pour l'impôt aux taux réduits et une déclaration n° 2065 pour l'impôt au taux normal.

Comment gérer les arrêts de travail de vos salariés ?

Bien maîtriser les règles liées à la gestion des arrêts de travail des salariés peut vous aider à préserver le bon fonctionnement de votre association.



SIBUJANPALON/CORBIS OUTLINE

Si le taux d'absentéisme dans les entreprises et associations a un peu diminué en 2023, il demeure à un niveau élevé, soit à plus de 5 %. Et pour cause, selon les derniers chiffres publiés par la Drees, plus de 8,4 millions d'arrêts de travail pour maladie, hors accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), ont été constatés en 2023. Des arrêts de travail qui, lorsqu'ils sont nombreux et récurrents, peuvent facilement désorganiser les associations et mettre à mal leur réactivité. Et si ces absences se révèlent difficiles à anticiper, bien connaître les règles de gestion des arrêts de travail permet aux employeurs de « limiter la casse » et de préserver le bon fonctionnement de l'association. Explications en 10 points clés.

1 Quelles sont les formalités que vous devez accomplir ?

Lorsque l'un de vos salariés se voit prescrire un arrêt de travail pour maladie ou accident, il doit, en principe, vous en informer dans les 48 heures qui suivent le début de cet arrêt. Et ce, en vous adressant le volet 3 de son avis d'arrêt de travail. Une fois informé de la situation, vous devez, en principe, dans les 5 jours qui suivent, signaler cet arrêt de travail à l'Assurance maladie au moyen

de la déclaration sociale nominative (DSN). Et sachez que si l'arrêt de travail de votre salarié fait suite à un accident du travail, vous devez aussi déclarer cet accident à l'Assurance maladie sur le site net-entreprises.fr.

2 Quelles indemnités pour votre salarié ?

Le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie. Et ce, dès le premier jour de son arrêt (en cas d'AT/MP) ou, en principe, après un délai de carence de 3 jours (en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle).

Si votre salarié a au moins un an d'ancienneté dans votre association, vous devez lui verser des indemnités journalières complémentaires. Le paiement de ces indemnités débute dès le premier jour d'arrêt de travail (en cas d'AT/MP) ou après un délai de carence de 7 jours (en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle). Quant à leur montant et leur durée de versement, ils varient notamment en fonction de l'ancienneté de votre salarié (cf. tableau p. 13). Et pensez à vérifier votre convention collective qui peut vous imposer de maintenir, intégralement ou partiellement, la rémunération des salariés en arrêt de travail.

3 Et en cas de doute sur le bien-fondé de l'arrêt ?

En contrepartie des indemnités complémentaires réglées à votre salarié, vous pouvez, en cas de doute sur le bien-fondé de son arrêt de travail, mandater un médecin chargé de réaliser une contre-visite médicale. Et s'il s'avère que l'arrêt de travail de votre salarié

n'est pas justifié, ou bien si celui-ci a refusé de se soumettre à la contre-visite médicale, vous êtes en droit de cesser de lui verser des indemnités complémentaires.

En revanche, vous n'êtes pas autorisé à prononcer une sanction disciplinaire, comme un licenciement.

4 Votre salarié peut-il travailler pendant son arrêt ?

Le salarié qui se voit prescrire un arrêt de travail doit suspendre toute activité professionnelle dans votre association. Autrement dit, il ne peut ni venir travailler ni télétravailler. Et de votre côté, vous devez vous abstenir de le solliciter, sous peine de voir votre responsabilité engagée et de devoir lui verser des dommages-intérêts. Sachez toutefois que vous pouvez lui demander de restituer les éléments matériels ou les informations en sa possession et nécessaires à l'activité de votre association, à condition que cette demande n'implique pas l'accomplissement d'une prestation de travail.

Quant à la reprise anticipée du travail de votre salarié, elle doit être autorisée par son médecin et signalée à l'Assurance maladie.

28 %

Pourcentage des arrêts de travail pour maladie (hors AT/MP) qui ont duré entre 8 et 30 jours en 2023.

5 Comment pallier l'absence de votre salarié ?

Pour assurer le bon fonctionnement de votre association, vous pouvez remplacer votre salarié absent par un salarié recruté en contrat à durée déterminée (CDD). Principal avantage de ce contrat : vous n'êtes pas contraint d'en fixer précisément le terme. Vous pouvez tout simplement conclure un CDD pour une durée minimale, en précisant que le contrat prendra fin au retour du salarié absent.

35,7 euros

Montant moyen de l'indemnité journalière versée, en 2023, par l'Assurance maladie aux salariés en arrêt de travail pour maladie (hors AT/MP).

6 Un salarié en arrêt de travail peut-il être licencié ?

Bien entendu, il est interdit de licencier un salarié en raison de son arrêt de travail, autrement dit de son état de santé. Toutefois, sauf garantie d'emploi prévue par votre convention collective ou par un accord d'entreprise, un licenciement est envisageable lorsque l'absence prolongée de votre salarié ou ses absences répétées (hors AT/MP) entraînent des perturbations dans le fonctionnement de votre association et qu'il vous est nécessaire de le remplacer définitivement par un salarié recruté en contrat à durée indéterminée. Dans cette situation, vous pouvez alors mettre en place une procédure de licenciement pour motif personnel donnant lieu au paiement d'une indemnité de licenciement à votre salarié.

7 Et si votre salarié est reconnu inapte par le médecin du travail ?

Si, en raison de son état de santé, votre salarié est reconnu inapte à occuper son poste par le médecin du travail, vous devez rechercher un emploi de reclassement cor-

Pendant son arrêt de travail, votre salarié continue d'acquérir des jours de congés payés.

respondant à ses capacités. Sauf si l'avis d'inaptitude précise que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

En l'absence de poste de reclassement disponible ou si votre salarié refuse vos offres de reclassement, vous pouvez alors procéder à son licenciement. La rupture du contrat donne lieu au paiement au salarié d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale (ou conventionnelle, si elle est plus favorable) de licenciement ou au double de cette indemnité lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'un AT/MP.

8 Qu'en est-il des congés payés pendant un arrêt de travail ?

Durant son arrêt de travail, votre salarié continue d'acquérir des jours de congés payés à raison de :

- 2 jours ouvrables par mois, lorsque son arrêt fait suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, soit 4 semaines de congés payés pour une absence d'un an ;
- 2,5 jours ouvrables par mois, lorsque son arrêt fait suite à un AT/MP, soit 5 semaines de congés payés pour une absence d'un an.

Aussi, le salarié en arrêt de travail

9 Quid de la rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt de travail ?

Afin d'éviter toute contestation liée à un licenciement, vous pouvez conclure une rupture conventionnelle homologuée avec un salarié en arrêt de travail. Peu importe l'origine de son arrêt et que le salarié soit ou non reconnu inapte à occuper son poste de travail. Vous devez alors signer ensemble une convention de rupture qui, à l'issue d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, doit être adressée pour homologation à la Dreets via le téléservice TéléRC.

doit, dans le mois qui suit son retour dans l'association, être informé, par exemple via son bulletin de paie, du nombre de jours de congés payés qu'il lui reste et de la date jusqu'à laquelle il peut les prendre. Sachant que les jours de congés payés qui, en raison d'un arrêt de travail, n'ont pas pu être posés durant la période de prise des congés peuvent être reportés. Et ce, en principe, sur une période de 15 mois maximum.

10 Quelles obligations lors du retour du salarié ?

Pour favoriser son retour, le salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;

- d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ;
- d'arrêt de travail d'au moins 60 jours consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

En tant qu'employeur, il vous revient d'organiser cet examen médical de reprise en contactant votre service de prévention et de santé au travail. L'examen devant avoir lieu, au plus tard, dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail par votre salarié. Et pensez aussi à informer votre salarié de la possibilité dont il dispose de demander à bénéficier d'une visite de préreprise en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours, quelle qu'en soit la cause. Et ce, afin d'anticiper son retour dans l'association.

36 jours

Durée moyenne des arrêts de travail pour maladie (hors AT/MP) en 2023.

Montant des indemnités journalières (IJ) complémentaires versées par l'employeur

Ancienneté du salarié	Durée maximale de versement	Montant des IJ ⁽¹⁾ complémentaires en pourcentage de la rémunération brute du salarié ⁽²⁾
De 1 à 5 ans	60 jours	90 % les 30 premiers jours
		66,66 % les 30 jours suivants
De 6 à 10 ans	80 jours	90 % les 40 premiers jours
		66,66 % les 40 jours suivants
De 11 à 15 ans	100 jours	90 % les 50 premiers jours
		66,66 % les 50 jours suivants
De 16 à 20 ans	120 jours	90 % les 60 premiers jours
		66,66 % les 60 jours suivants
De 21 à 25 ans	140 jours	90 % les 70 premiers jours
		66,66 % les 70 jours suivants
De 26 à 30 ans	160 jours	90 % les 80 premiers jours
		66,66 % les 80 jours suivants
31 ans et plus	180 jours	90 % les 90 premiers jours
		66,66 % les 90 jours suivants

(1) Montant duquel l'employeur doit déduire les indemnités journalières versées, soit au salarié soit à l'association, par l'Assurance maladie (50 % du salaire journalier de base dans la limite de 53,31 € par jour pour les arrêts de travail débutant jusqu'au 31 mars 2025 et de 41,47 € par jour pour ceux débutant à compter du 1^{er} avril 2025) ainsi que les indemnités versées par un régime complémentaire de prévoyance (pour la seule part des prestations résultant de la cotisation de l'employeur). (2) Rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

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) L'Urssaf 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.

Smic et minimum garanti (1)	
Février 2025	
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 en nature nourriture 2025	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	5,45 €
2 repas (1 journée)	10,90 €

Frais professionnels 2025	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	7,40 €
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	21,10 €
Restauration hors entreprise	10,30 €

Taxe sur les salaires 2025		
Taux (1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ 762 €	≤ 9 147 €
8,50 %	> 762 € et ≤ 1 522 €	> 9 147 € et ≤ 18 259 €
13,60 %	> 1 522 €	> 18 259 €

Abattement des associations : 24 041 € ; (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 + 9,97 %*	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.

Barème kilométrique automobiles pour 2023*			
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 €

ATTENTION
 Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2024 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2023.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

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.

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 BEUREL / **Chef de rubrique patrimoine** : Fabrice GOMEZ / **Chef de rubrique sociale adjoint** : Coralie SOUSTRE / **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

L'arrivée du chargeur électrique universel

Les nouveaux appareils électroniques doivent être équipés d'un port standard permettant de les recharger avec un chargeur universel.

Désormais, tous les smartphones, tablettes et autres petits appareils électroniques mis sur le marché doivent être rechargeables à l'aide d'un seul et même type de chargeur. Une mesure destinée à faciliter la vie des utilisateurs, mais aussi à réduire l'empreinte carbone associée à la production de ces appareils.

1 000 tonnes de déchets par an

Après avoir oublié, perdu ou cassé le chargeur de notre smartphone, nous avons tous tenté d'utiliser celui d'un autre appareil électronique. Parfois avec succès (par chance, il était compatible...), mais le plus souvent sans résultat, avant de nous résoudre à en acheter un nouveau en urgence. Bilan des courses : nos tiroirs débordent de chargeurs aussi variés qu'inutiles. Raison pour laquelle la réglementation impose désormais que tous les nouveaux modèles de smartphones mis sur le marché soient équipés d'un port standard : le micro USB type C. Tous ces appareils, quels que soient leur marque et leur modèle, peuvent ainsi être rechargés à l'aide d'un même chargeur.

Selon la Commission européenne, la mise en place de ce standard permettrait de réduire de 1 000 tonnes par an le volume des déchets électroniques traités sur le continent, sans parler des impacts positifs que ne manquera pas de générer la « non-production » de millions de chargeurs.

Seulement les smartphones ?

Cette réglementation s'applique à tous les petits appareils électroniques, à savoir les smartphones mais aussi les téléphones mobiles, les tablettes, les appareils photo, les consoles,



les casques, les écouteurs, les enceintes, les liseuses, les claviers ou encore les boîtiers GPS.

Une offre séparée

Autre impact de cette standardisation, les constructeurs, et plus largement les commerçants, doivent, depuis le début de l'année, offrir à leurs clients la possibilité d'acheter leur équipement électronique avec ou sans chargeur.

Décret n° 2023-1271 du 27 décembre 2023, JO du 28

Un délai pour les ordinateurs

Si la réglementation est entrée en application dès le 28 décembre 2024 pour les petits appareils électroniques, un délai est accordé aux constructeurs d'ordinateurs portables. Ces derniers ont ainsi jusqu'au 28 avril 2026 pour se mettre en conformité. Au-delà de cette date butoir, les appareils qu'ils mettront sur le marché devront être équipés de ce port de recharge universel.



Demande d'une attestation de vigilance

Notre association va conclure un contrat de prestation de services avec une entreprise. Celle-ci doit-elle nous fournir une attestation de vigilance ?

Si votre association agit en tant que donneur d'ordre ou client, vous devez, pour tout contrat d'au moins 5 000 € HT conclu en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, obtenir de votre cocontractant, lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à son terme, une attestation de vigilance qui lui est délivrée par l'Urssaf ou la Mutualité sociale agricole et qui prouve qu'il respecte ses obligations sociales.



Dons par SMS

Pourriez-vous nous indiquer les démarches à accomplir pour que notre association de défense de l'environnement reçoive des dons par SMS ?

Votre association doit d'abord réserver auprès de l'Association française du multimédia mobile un numéro court à 5 chiffres (665 € HT de frais de dossier et 285 € HT de redevance annuelle). Elle doit ensuite souscrire, auprès des opérateurs téléphoniques (Bouygues, Orange, Free et SFR), un contrat permettant l'attribution de ce numéro et son activation. Enfin, il restera à votre association à communiquer au public ce numéro par des campagnes à la radio ou à la télévision, par voie d'affichage ou encore dans la presse.



Vide-grenier

Nous souhaitons organiser un vide-grenier ouvert à tous au stade municipal afin de récolter des fonds pour financer notre association. Pouvez-vous nous éclairer sur les formalités à effectuer ?

Pour que votre vide-grenier puisse se tenir sur le domaine public, vous devez en demander l'autorisation à la mairie, généralement 2 à 3 mois avant. De plus, un vide-grenier ouvert au public doit faire l'objet d'une déclaration de vente au déballage auprès de la mairie. Vous devez aussi faire signer aux particuliers une attestation sur l'honneur certifiant qu'ils n'ont pas participé à deux autres manifestations de même nature au cours de l'année civile. Enfin, il vous faut compléter un registre permettant l'identification des vendeurs présents et le déposer, dans les 8 jours qui suivent le vide-grenier, à la préfecture ou à la sous-préfecture.