

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

MAI 2025

**Planifier les
congrés payés
de vos salariés**

**Exclusion d'un
membre d'une
association**

**La franchise
des impôts
commerciaux**

**La responsabilité
du dirigeant
associatif**

inextenso.fr

ÉCHÉANCIER

Mai 2025

15 mai

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN d'avril 2025 et paiement du solde de la taxe d'apprentissage dû pour 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 d'avril 2025, incluant, pour celles d'au moins 20 salariés, la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés pour 2024, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2025, du solde de la taxe d'apprentissage dû pour 2024 et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph pour 2024.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 décembre 2024, le 31 janvier 2025, ou qui n'ont pas clôturé d'exercice au titre de 2024 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

31 mai

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2025 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juin).
- › Associations appliquant la participation et/ou l'intéressement dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2024 : versement des primes de participation et/ou d'intéressement pour 2024.

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. En ce mois de mai, il est déjà temps de finaliser le planning des congés d'été de vos salariés. Afin que vous puissiez les concilier au mieux avec l'activité de votre association, nous faisons le point, en page ci-contre, sur les principales règles à connaître en la matière. Dans ce numéro, nous faisons également état de deux décisions de justice intéressant les associations : l'une, sur le respect des droits de la défense en cas d'exclusion d'un adhérent et l'autre, sur la sanction applicable en cas de licenciement d'une femme enceinte par une personne incompétente pour le faire (cf. pages 4 et 5). Par ailleurs, la publication par l'administration fiscale du montant 2025 de la franchise des impôts commerciaux nous permet de rappeler les règles de ce dispositif grâce auquel les associations ayant une gestion désintéressée et exerçant des activités lucratives accessoires échappent aux impôts commerciaux (cf. page 9). Enfin, partant du principe qu'un dirigeant averti en vaut deux, nous consacrons le dossier du mois à la responsabilité des dirigeants associatifs. En effet, ces derniers peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, engager leur responsabilité civile, pénale ou financière. En tant que dirigeant d'une association, il est donc important que vous connaissiez les principes juridiques qui gouvernent une éventuelle mise en jeu de votre responsabilité. Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Mis sous presse le 29 avril 2025 Dépôt légal avril 2025
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : AzmanL / Getty images



Comment planifier les congés payés d'été des salariés



31 mai 2025

Dans de nombreuses associations, les salariés devront avoir pris, au 31 mai 2025, la totalité des congés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024. Si vous êtes concerné, vous devez donc faire le point sur les congés payés restant à solder et imposer à vos salariés de les poser.

À l'approche de la saison estivale, vous avez sans doute commencé à planifier les départs en congé d'été de vos salariés. L'occasion de faire le point sur les principales règles applicables en la matière.

L'ordre des départs en congé d'été

Si l'ordre des départs en congé d'été n'est pas fixé par un accord d'entreprise ou, à défaut, par votre convention collective, il vous appartient, après avis de votre comité social et économique le cas échéant, d'établir le planning des congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté dans votre association ainsi que de leurs activités éventuelles auprès d'autres employeurs.

Ensuite, chaque salarié devra être informé, par tout moyen (affichage, note de service...), de l'ordre des départs en congé au moins un mois à l'avance. Et, sauf accord de vos salariés ou circonstances exceptionnelles (remplacement d'un salarié

décédé, par exemple), vous ne pourrez pas modifier ces dates moins d'un mois avant le départ en congés de vos employés (un délai différent pouvant être fixé par un accord d'entreprise ou par votre convention collective).

Le décompte des congés d'été

Lorsque les congés payés d'un salarié sont calculés en jours ouvrables, leur décompte s'effectue du premier jour où celui-ci aurait dû travailler jusqu'à la veille de la reprise du travail. Constituent des jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés qui sont habituellement chômés dans votre association.

EXEMPLE Si le 15 août est un jour férié chômé dans l'association, le salarié en vacances du 30 juillet au 20 août 2025 inclus se voit décompter 18 jours ouvrables de congés payés : du 30 juillet au 2 août (4 jours), du 4 au 9 août (6 jours), du 11 au 16 (5 jours) et du 18 au 20 août (3 jours).

Une indemnité à verser

Le salarié en congés payés reçoit une indemnité correspondant au plus élevé des deux montants suivants : soit 1/10^e de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence (généralement du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025), soit le montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Réduction des cotisations sociales patronales

Les employeurs bénéficient de taux réduits de cotisations sur les rémunérations des salariés ne dépassant pas certains plafonds. Ainsi, pour les cotisations dues au titre des périodes d'emploi ayant débuté depuis le 1^{er} janvier 2025 (et pour une durée de travail de 35 heures par semaine), le taux réduit de la cotisation d'assurance mala-

die de 7 % (au lieu de 13 %) s'applique aux rémunérations annuelles brutes n'excédant pas 48 648,60 € (contre 52 416 € en 2024). Et celui de la cotisation d'allocations familiales de 3,45 % (au lieu de 5,25 %) concerne les rémunérations annuelles brutes n'excédant pas 71 351,28 € (contre 73 382,40 € en 2024).

Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025, JO du 6

IMPORTANT En l'absence de publication, en début d'année, des arrêtés fixant les taux 2025 des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles dues sur les rémunérations des salariés, les employeurs ont appliqué les taux 2024. Les taux 2025, publiés en avril, s'appliquent aux cotisations dues sur les rémunérations des périodes d'emploi courant depuis le 1^{er} mai 2025.

WEB

www.solidatech.fr



Jusqu'au 31 mai 2025, les associations peuvent, via ce site (rubrique Agenda), participer à la 5^e enquête nationale de Solidatech et de Recherches & Solidarités relative à la place du numérique dans le projet associatif. Cette enquête comprend des questions sur les outils numériques utilisés dans les associations, leurs usages ainsi que sur les difficultés rencontrées.

Exclusion d'un membre

Comme vient de le rappeler la Cour de cassation, la lettre par laquelle une association convoque l'un de ses membres à un entretien en vue de son exclusion doit mentionner les faits précis qui lui sont reprochés, et ce afin de lui permettre de présenter utilement sa défense. Dans cette affaire, un adhérent exclu d'une association avait contesté cette décision devant les tribunaux. Pour la cour d'appel, la lettre convoquant l'adhérent à un entretien lui avait bien permis d'avoir connaissance du motif justifiant son exclusion.

Un avis que n'a pas partagé la Cour de cassation. Selon elle, cette lettre, qui demandait à l'intéressé de se présenter pour expliquer son comportement « inacceptable et non en phase avec l'esprit du club », ne contenait pas les faits précis qui lui étaient reprochés et ne lui permettait donc pas de présenter utilement sa défense.

Cassation civile 3^e, 5 décembre 2024, n° 23-17617



CONSÉQUENCE La cour d'appel aurait dû annuler l'exclusion prononcée par l'association.

CLIN D'ŒIL

LICENCIEMENT POUR PRATIQUES MANAGÉRIALES INAPPROPRIÉES

Tous les salariés, en particulier les managers, ont l'obligation de préserver la santé et la sécurité de leurs collaborateurs. C'est la raison pour laquelle, selon les juges, les pratiques d'un manager (comportement colérique, agressif, menaçant, malsain, lunatique...) qui nuisent à la santé de ses subordonnés peuvent donner lieu à son licenciement pour faute grave.



Annulation en justice d'arrêtés préfectoraux

Dans une affaire récente, la Cour d'appel de Douai a annulé les arrêtés du préfet du Pas-de-Calais interdisant aux associations de distribuer gratuitement des boissons et de la nourriture aux migrants dans différentes zones de la ville de Calais sur une période cumulée d'environ 3 mois comprise entre octobre 2020 et janvier 2021.

Pour les juges, cette interdiction, basée sur des faits courants de la police municipale portant sur des faits isolés non liés aux distributions organisées par les associations, n'était pas nécessaire au regard d'un risque d'atteinte à la tranquillité publique. Elle n'était pas non plus adaptée ni proportionnée à la lutte contre l'insalubrité causée par le dépôt sauvage de déchets sur la voie publique puisque les associations pouvaient effectuer des distributions en dehors des zones interdites et que d'autres mesures moins contraignantes (mise à disposition de poubelles à proximité des distributions) permettaient de remédier à ce problème. Enfin, elle n'était pas justifiée par la lutte contre l'épidémie de Covid-19 puisque le préfet ne faisait valoir aucune circonstance locale ou spécificité propre à la ville de Calais lui permettant de prendre des mesures de restriction s'ajoutant à celles déjà instaurées au niveau national.

Cour administrative d'appel de Douai, 27 février 2025, n° 22DA02653

Licenciement nul

Il est interdit de licencier une femme enceinte, sauf notamment faute grave non liée à sa grossesse. Dans une affaire récente, la Cour de cassation a estimé que le directeur d'une association, qui avait licencié une femme enceinte pour faute grave alors qu'il ne disposait pas de délégation de pouvoir en ce sens, était incompétent pour le faire. En principe, le licenciement prononcé par une personne incompétente est sans cause réelle et sérieuse. Mais un tel licenciement est nul (donc plus coûteux) lorsqu'il est prononcé en violation de l'interdiction de licencier une femme enceinte. Et ce même s'il repose sur une faute grave.

Cassation sociale, 12 février 2025, n° 23-22310

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Calcul de l'effectif

Les groupements d'employeurs embauchent des salariés afin de les mettre à disposition de leurs entreprises adhérentes. Jusqu'alors, les salariés permanents et ceux mis à disposition étaient comptabilisés dans l'effectif « sécurité sociale » du groupement. Désormais, cet effectif ne tient plus compte que des salariés permanents. Cette nouvelle règle s'applique pour calculer l'effectif de référence à compter de 2025. Ainsi, l'effectif de référence 2025 d'un groupement d'employeurs correspond à la moyenne du nombre de salariés permanents qu'il a employés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Loi n° 2025-199 du 28 février 2025, JO du 28 ;
loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023, JO du 27

SOCIAL

Micro-crèches

À compter du 1^{er} septembre 2026, les micro-crèches devront être dirigées, non plus par un référent technique, mais par un directeur titulaire d'une des qualifications professionnelles exigées par la loi (puériculteur, éducateur de jeunes enfants...). Les référents techniques sans qualification en emploi à cette date pourront occuper le poste de directeur, mais avec le concours régulier (au moins 20 heures par an dont au moins 4 par trimestre) d'un professionnel disposant d'une de ces qualifications.

Et à partir du 1^{er} septembre 2026, au moins 40 % de l'effectif mensuel des salariés encadrant les enfants devra avoir un diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, d'infirmier, de psychomotricien ou de puériculteur. Ces diplômés ne pourront plus être remplacés par des salariés titulaires d'une certification de niveau 3 attestant de compétences dans l'accueil des jeunes enfants complétée de 2 ans d'expérience ou par des assistants maternels agréés ayant 3 ans d'expérience.

Décret n° 2025-304 du 1^{er} avril 2025, JO du 2



MÉDICO-SOCIAL

Communication des tarifs des Ehpad

Les Ehpad doivent, au plus tard le 30 juin 2025, transmettre à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), via la plate-forme « prix ESMS », les informations relatives à leur capacité d'hébergement, tous les prix correspondant au socle de prestations d'hébergement pour chacune des catégories de chambres proposées ainsi que les tarifs liés à la dépendance. Ils doivent également communiquer la composition du plateau technique (équipements tels que balnéothérapie, salles équipées de kiné-

sithérapie, salles d'ateliers pédagogiques...), le profil des chambres (nombre de chambres individuelles, de chambres doubles et de chambres supérieures à deux lits), le nombre de places habilitées à l'aide sociale à l'hébergement, la présence d'un infirmier de nuit et d'un médecin coordonnateur ainsi que leurs partenariats avec un dispositif d'appui à la coordination des parcours de santé venant en appui aux professionnels faisant face à des situations complexes.

ENVIRONNEMENT

Appel dans le cadre d'un référé pénal

Grâce au référé pénal environnemental, les associations agréées de protection de l'environnement peuvent demander au procureur de la République de saisir en urgence le juge des libertés et de la détention (JLD) afin



de faire cesser une atteinte grave liée au non-respect de certaines dispositions du droit de l'environnement. L'ordonnance du juge pouvant être contestée en appel seulement par le procureur de la République et la « personne

concernée ». Et, pour la Cour de cassation, cette dernière se limite à la personne soupçonnée de ne pas respecter les prescriptions du droit de l'environnement. Autrement dit, les associations qui sont à l'origine du référé pénal ne

peuvent pas faire appel d'une ordonnance du JLD refusant d'ordonner la suspension ou l'interdiction d'activités constituant des atteintes à l'environnement.

Cassation criminelle, 18 mars 2025, n° 24-81339

SOCIAL

Notion de foyer d'hébergement

Contrairement aux foyers-logements, les foyers d'hébergement pour personnes handicapées doivent assurer un entretien complet à leurs résidents (repas, entretien du linge, ménage, etc.). Dans une affaire récente, une résidente avait remis en cause l'octroi de ce statut à l'association qui l'hébergeait au motif que ses résidents participaient, de façon autonome, à la réalisation de certaines prestations comme les achats alimentaires et d'entretien, la préparation des repas ou le ménage. Mais,



pour le Conseil d'État, la participation des résidents à ces activités n'empêche pas l'association d'être qualifiée de foyer d'hébergement dès lors que leur coût financier pèse sur cette dernière sans frais supplémentaires pour les

résidents. La perte du statut de foyer d'hébergement pour l'association et sa requalification en foyer-logement auraient entraîné une diminution du coût d'hébergement pour les résidents.

Conseil d'État, 9 avril 2025, n° 488079

MÉDICO-SOCIAL

Transition écologique

L'Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux (ANAP) a remplacé le dispositif « Mon observatoire du développement durable » par le « Score.DD ». Cet outil permet aux établissements sanitaires et médico-sociaux, en répondant à 30 questions, d'établir un diagnostic sur leur engagement en matière de développement durable, leur empreinte carbone et leur conformité réglementaire et d'obtenir un plan d'action personnalisé accompagné de ressources pratiques.

Il permet aussi d'approfondir des thématiques liées à leurs pratiques d'achat, à la filière déchets et à leurs équipements informatiques.

<https://anap.fr/s/score-dd>

Convocation à un entretien préalable

L'association qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable au licenciement. Pour les juges, le salarié doit, pour préparer sa défense, disposer de 5 jours ouvrables pleins entre la date de la convocation et celle de l'entretien. Il en résulte que :

- ce délai débute le lendemain de la présentation de la lettre recommandée de convocation à l'entretien (ou de sa remise en mains propres contre décharge) ;
- les dimanches et les jours fériés chômés dans l'association ne sont pas décomptés ;
- l'entretien ne peut avoir lieu qu'à compter du lendemain du 5^e jour qui clôt ce délai.



Cassation sociale, 12 mars 2025, n° 23-12766

EXEMPLE Si la convocation est remise au salarié le mercredi 4 juin 2025, le délai de 5 jours débute le jeudi 5 juin et se termine le mercredi 11 juin (le dimanche 8 juin et le lundi de Pentecôte, 9 juin, s'il est chômé dans l'association, étant neutralisés). L'entretien peut donc avoir lieu à compter du jeudi 12 juin 2025.

QUIZ DU MOIS

Compte d'engagement citoyen

1 Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet à tous les bénévoles associatifs d'obtenir des droits à formation en contrepartie de leur engagement.

☐ Vrai ☐ Faux

2 Le CEC est crédité de 240 € en contrepartie de 200 heures de bénévolat associatif par an.

☐ Vrai ☐ Faux

3 Chaque année, les bénévoles doivent déclarer le nombre d'heures de bénévolat réalisées l'année civile précédente.

☐ Vrai ☐ Faux

4 L'association n'a aucune démarche à accomplir au titre du CEC.

☐ Vrai ☐ Faux

5 Les activités bénévoles déclarées ou validées après les dates officielles ne sont pas créditées sur le CEC.

☐ Vrai ☐ Faux

6 Les bénévoles peuvent utiliser leur crédit pour suivre une formation professionnelle ou une formation en lien avec leur engagement bénévole.

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 Faux. Il est réservé à ceux qui siègent dans l'organe d'administration ou de direction ou qui encadrent d'autres bénévoles dans une association déclarée depuis au moins 1 an et dont l'ensemble des activités a notamment un caractère social, sportif ou culturel.

2 Vrai. Au moins 100 heures devant être réalisées dans la même association.

3 Vrai. Cette déclaration est à effectuer au plus tard le 30 juin via leur « Compte Bénévole ».

4 Faux. Elle doit, via son « Compte Asso », valider la déclaration des bénévoles au plus tard le 31 décembre.

5 Vrai.

6 Vrai.

La franchise des impôts commerciaux

Comment fonctionne la franchise des impôts commerciaux dont bénéficient les associations ayant une gestion désintéressée ?

Les associations dont la gestion est désintéressée échappent aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA et contribution économique territoriale) lorsque leurs activités non lucratives restent significativement prépondérantes et que les recettes tirées de leurs activités lucratives accessoires n'excèdent pas une limite fixée, en 2025, à 80 011 €.

Des activités non lucratives significativement prépondérantes

Selon l'administration fiscale, ce critère est apprécié, en principe, en regardant la part que représentent les recettes lucratives par rapport à l'ensemble des financements de l'association (recettes, cotisations, subventions, dons, legs...). D'autres éléments, comme la part des effectifs ou des moyens consacrés respectivement aux activités lucratives et non lucratives, peuvent être pris en compte lorsque les activités non lucratives font appel de façon significative à des soutiens non financiers difficilement évaluable (bénévolat, dons en nature...).

Une limite de 80 011 € pour les recettes

En 2025, la limite de la franchise des impôts commerciaux s'élève à 80 011 €. Elle s'applique :

- aux recettes lucratives accessoires encaissées au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2024 pour l'impôt sur les sociétés ;
- aux impositions établies au titre de 2025 pour la contribution économique territoriale ;
- aux recettes lucratives accessoires encaissées en 2025 pour la TVA.

Les recettes lucratives accessoires à prendre en compte correspondent aux recettes d'ex-



ploitation hors TVA (vente de biens et de prestations de services) perçues par l'association au titre d'une année civile. En sont exclues les recettes exceptionnelles (cessions de matériel, subventions exceptionnelles...) ainsi que celles provenant notamment :

- d'activités non lucratives (cotisations, libéralités affectées à l'activité non lucrative...) ;
- de la gestion de patrimoine (loyers, revenus de capitaux mobiliers...) ;
- de six manifestations annuelles de bienfaisance ou de soutien ;
- d'opérations immobilières non exonérées de TVA.

Une spécificité pour la TVA

En matière de TVA, le bénéfice de la franchise pour 2025 suppose que la limite de 80 011 € soit respectée non seulement pour les recettes lucratives accessoires perçues en 2025, mais également pour celles encaissées en 2024.

La responsabilité du dirigeant associatif

Le dirigeant associatif répond des fautes qu'il commet dans le cadre de ses fonctions en engageant sa responsabilité civile ou financière, voire pénale en cas d'infraction.

La responsabilité des dirigeants d'association (président, trésorier, secrétaire, membres du conseil d'administration...) peut être engagée dans l'exercice de leurs fonctions, qu'ils soient salariés ou bénévoles.

Une responsabilité qui pèse également sur les dirigeants dits « de fait », c'est-à-dire sur les personnes, souvent des salariés ou des bénévoles, qui, bien que n'ayant officiellement aucun pouvoir, assurent pourtant, en toute souveraineté et indépendance, la direction ou la gestion effective d'une association.

Une responsabilité civile

Envers l'association

Le dirigeant associatif qui commet une faute dans l'exécution de ses fonctions peut voir sa responsabilité civile engagée devant les tribunaux dès lors que cette faute entraîne un préjudice pour l'association. Sachant que le comportement d'un dirigeant qui œuvre à titre bénévole est jugé moins sévèrement par les tribunaux. La faute du dirigeant peut consister dans la violation des obligations qui lui sont imposées par les statuts ou des textes légaux ou réglementaires ou découler du non-respect de son obligation générale de gestion prudente et diligente.



AZMAN/GETTY IMAGES

Ainsi, un trésorier ayant effectué des placements risqués avec les fonds de l'association a été condamné à lui rembourser 110 000 € pour combler l'importante perte en capital qu'elle avait subie. De même, le président d'une association sportive qui n'avait pas vérifié si les obligations légales liées à l'embauche d'un entraîneur avaient été respectées a dû verser environ 5 000 € de dommages et intérêts à l'association. En effet, le salarié n'avait pas été affilié à une caisse de retraite complémentaire et, à la suite de son décès, l'association avait été condamnée à indemniser sa veuve qui n'avait pas pu obtenir de pension de réversion.

Envers les tiers

En principe, c'est l'association qui est responsable des fautes que ses dirigeants commettent dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard des tiers (adhérents, bénévoles, personnes extérieures à l'association...) dès lors que ces dirigeants agissent dans la limite de leurs pouvoirs au nom et pour le compte de l'association. Mais la responsabilité personnelle du dirigeant envers les tiers à l'association peut être retenue si ce dernier commet intentionnellement une

« faute détachable de ses fonctions », c'est-à-dire une faute d'une particulière gravité incompatible avec l'exercice normal de ses fonctions. Tel est le cas du dirigeant d'une association qui ne souscrit pas les assurances obligatoires pour l'activité de celle-ci, qui refuse de payer les redevances dues à la Sacem ou qui transfère des fonds, sans justification ni autorisation, afin de favoriser une autre association dans laquelle il a des intérêts.

Une responsabilité financière

Lorsqu'une association est placée en liquidation judiciaire, son dirigeant, qu'il soit rémunéré ou bénévole, peut devoir payer ses dettes (auprès de l'Urssaf ou de la Mutualité sociale agricole, du Trésor public, des fournisseurs...) sur ses deniers personnels si les juges estiment qu'il a commis une faute de gestion ayant contribué à l'insuffisance d'actif de l'association. Ainsi, a été condamné à rembourser plusieurs dizaines de milliers d'euros le président d'une association qui n'avait pas déclaré la cessation des paiements dans le délai légal et avait poursuivi pendant plusieurs mois une activité déficitaire. Sachant que lorsque la liquidation judiciaire concerne une association non assujettie à l'impôt sur les sociétés, le tribunal doit apprécier l'existence d'une faute de gestion commise par le dirigeant associatif « au regard de sa qualité de bénévole ».

Toutefois, la responsabilité du dirigeant associatif ne peut pas être engagée lorsqu'il a commis une « simple négligence » dans la gestion de l'association. Autrement dit, dans cette hypothèse, il ne peut pas

90 %

Près de 90 % des associations ne fonctionnent qu'avec des bénévoles*.

14 %

des bénévoles seulement s'engagent avec le désir d'exercer une responsabilité*.

PRENDRE UNE ASSURANCE

La responsabilité civile et financière du dirigeant peut être couverte par une assurance contractée par l'association. Aucune assurance ne peut, en revanche, être contractée pour atténuer la responsabilité pénale ou fiscale du dirigeant.

* Sources : La France associative en mouvement, octobre 2024, Recherches & Solidarités ; La France bénévole en 2024, mai 2024, Recherches & Solidarités

Se former

Les dirigeants bénévoles peuvent obtenir un certificat de formation à la gestion associative (CFGa) en suivant une formation portant sur la gestion administrative, financière et humaine d'une association.

être condamné à combler le passif avec son patrimoine personnel.

Une responsabilité pénale

Le dirigeant associatif qui commet une infraction dans le cadre de ses fonctions peut être amené à répondre de ses actes devant la justice pénale et être condamné, par exemple, à une amende, à une peine d'emprisonnement (avec ou sans sursis) ou à une privation de droits (interdiction, pendant 5 ans maximum, d'émettre des chèques ou de gérer une entreprise...).

Un non-respect de la réglementation

Une infraction pénale peut être constituée en cas de non-respect des lois et règlements imposant certaines obligations aux associations. Ainsi en est-il de l'absence de déclaration d'une modification des statuts (1 500 € d'amende) ou du défaut d'établissement ou de publication des comptes annuels dans les associations qui reçoivent annuellement plus de 153 000 € de subventions en numéraire ou de dons ouvrant droit à la réduction d'impôt (amende de 9 000 €).

Il est important que les associations informent leurs dirigeants des responsabilités qui leur incombent.

Le dirigeant engage aussi sa responsabilité pénale en cas de violation des lois et règlements en lien avec l'activité de l'association (hébergement de personnes âgées ou en situation de handicap, activité sportive, colonies de vacances...) ou des dispositions liées au droit du travail (non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, harcèlement moral ou sexuel...).

Il en est de même pour le dirigeant qui utilise l'association pour s'enrichir illégalement (vol, détournement de fonds, escroquerie, abus de confiance...).

Une faute d'imprudence

Le dirigeant qui n'a pas causé directement le dommage mais qui a créé ou contribué à créer la situation ayant

D'AUTRES RESPONSABILITÉS

Le dirigeant d'une association peut être condamné à payer sur son patrimoine personnel les dettes fiscales de cette dernière si ses manœuvres frauduleuses ou son inobservation grave et répétée des obligations fiscales ont rendu impossible le recouvrement des impôts dus par l'association.

Par ailleurs, le dirigeant d'une association qui gère des fonds publics répond de sa gestion devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes et risque une amende en cas de faute (règlement de dépenses non conformes à l'objet de l'association, détournement de fonds à son profit personnel par de fausses factures...).

permis sa réalisation ou qui n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter est également responsable pénalement s'il est établi qu'il a soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui a exposé autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

Ainsi, sur cette base, le président d'une association de chasse a été condamné pour homicide involontaire à un mois d'emprisonnement avec sursis et au retrait du permis de chasser avec interdiction de solliciter un nouveau permis pendant 1 an. En effet, lors d'une battue, un chasseur avait été mortellement blessé par le tir d'un autre participant. Pour les juges, le dirigeant avait commis une faute en omettant de rappeler les consignes de la battue alors qu'il ne pouvait pas ignorer que, dans le cadre d'une chasse aux chevreuils « pour laquelle les munitions sont constituées par des balles à fort pouvoir de pénétration, sa carence exposait les participants à un risque d'une particulière gravité ».

À l'inverse, les juges ont refusé de condamner le dirigeant d'un centre de plein air qui était poursuivi pour homicide involontaire suite au décès de 11 personnes dans une avalanche lors d'une randonnée en raquettes. En effet, ce dernier avait fourni au groupe un encadrement professionnel et des moyens matériels suffisants au regard des usages en vigueur lors des randonnées en raquettes à neige et avait demandé à l'accompagnateur de montagne, spécialiste de cette activité, de reconnaître préalablement le parcours.

La délégation de pouvoirs dans les associations



Un acte par lequel une personne, dite « le délégant » (président, conseil d'administration...), transfère à une autre personne, dite « le délégataire » (directeur général, DRH...), une partie de ses pouvoirs.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

Le délégataire est juridiquement habilité à prendre, à la place du délégant, des décisions qui entrent dans le champ d'application de la délégation.

Le délégant est exonéré de sa responsabilité pénale en cas d'infraction commise, par le délégataire, dans le cadre des pouvoirs délégués.

QUELS AVANTAGES ?

- ➔ Apporter la souplesse nécessaire à une bonne gouvernance et au bon fonctionnement de l'association
- ➔ Assurer la continuité de son fonctionnement lorsque le délégant est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions
- ➔ Contribuer à sa bonne gestion en confiant des pouvoirs à une personne compétente qui s'assurera du respect de la réglementation dans son domaine d'expertise (gestion du personnel, santé et sécurité au travail, fiscalité, etc.)

QUELLES PRÉCAUTIONS ?

- Les statuts de l'association l'autorisent.
- La délégation fait l'objet d'un document écrit mentionnant son domaine et sa portée (objet, étendue des pouvoirs conférés...), ainsi que sa date de prise d'effet et sa durée.
- La délégation doit être certaine, non équivoque et dépourvue d'ambiguïté : éviter les formulations trop imprécises ou trop générales.

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} mai 2025			
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 % (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 2,25 Smic (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2025). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,3 Smic (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2025). (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant entre 3 et 5 % 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 2024*			
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 2024.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Avril 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 + 5,97 %*	132,63 + 5,22 %*
2024	134,58 + 4,59*	136,72 + 3,73*	137,71 + 3,03 %*	135,30 + 2,01 %*

* 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 %	137,29 + 2,69 %*

* Variation annuelle.

IA : par où commencer ?

Webinaires, formations, fiches pratiques... panorama des ressources publiques pour les associations qui souhaitent se lancer dans l'intelligence artificielle.

Si aucune association ne doute de la nécessité d'intégrer l'intelligence artificielle (IA) dans ses prestations ou dans ses process de fonctionnement, beaucoup ignorent par où commencer. Une bonne raison de dresser un premier inventaire des ressources documentaires et pédagogiques mises à disposition par les principaux acteurs publics.

Pour s'initier

Ceux qui souhaitent mieux appréhender le fonctionnement des IA et les enjeux de leur déploiement pourront suivre le Cours IA Booster (www.bpifrance-universite.fr). Une formation en ligne de 16 heures, organisée par Bpifrance et dédiée aux professionnels, qui permet de découvrir les concepts, les technologies et les implications éthiques et réglementaires de l'IA.

Toujours proposé par Bpifrance, un webinaire, baptisé « IA génératives : quels usages et comment vous lancer ? », propose, de son côté (en moins d'une heure), d'identifier les points forts et les limites de l'usage des IA génératives. À signaler, aussi, le Mooc Class'Code IAI (www.fun-mooc.fr) de l'Inria qui, en 10 heures, revient sur le fonctionnement de l'intelligence artificielle.

Entrer dans la pratique

Ceux qui souhaitent aller plus loin trouveront des formations beaucoup plus concrètes sur, par exemple, le fonctionnement de ChatGPT et l'intérêt (mais aussi les risques) de l'utiliser dans une structure professionnelle ou d'autres outils d'IA qui permettent de doper sa productivité (Microsoft Copilot, Perplexity AI...). Ou encore des formations thématiques qui reviennent sur les apports de l'IA dans la for-



mation, les fonctions de management ou la gestion des données internes.

Et sachez que la plate-forme France Université Numérique (www.fun-mooc.fr) et le site gouvernemental FranceNum (www.francenum.gouv.fr) recensent, chacun, une trentaine de formations consacrées à l'IA sur leur portail. Sur FranceNum, il est également possible de trouver des fiches pratiques qui reviennent sur les cas d'usage les plus courants de l'IA et sur les enjeux en matière de risques, de conformité et d'éthique.

Apprendre à rédiger des prompts

Utiliser des IA génératives nécessite de savoir formuler des instructions à leur donner, autrement dit de rédiger des « prompts » dans les règles de l'art. Pour vous y aider, FranceNum (www.francenum.gouv.fr), dans sa rubrique « Guides et conseils », propose un petit guide pratique à destination des débutants baptisé « Comment créer des prompts efficaces ».



Licenciement pour faute grave et préavis

Nous envisageons de licencier l'un de nos salariés en raison d'une faute grave. Si la procédure est menée à son terme, ce salarié bénéficiera-t-il d'un préavis ?

Le Code du travail ne prévoit aucun préavis au bénéfice du salarié licencié en raison d'une faute grave. Son contrat de travail prend donc fin avec la notification de son licenciement.

Pensez toutefois à vérifier votre convention collective ou le contrat de travail de votre salarié, qui peut vous imposer un préavis. Un préavis qui doit être rémunéré dès lors qu'il est exécuté par le salarié ou donner lieu à une indemnité compensatrice lorsque le salarié en est dispensé à votre initiative.



Assurance AT-MP des bénévoles

Notre association d'intérêt général souhaite protéger ses bénévoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP). Comment devons-nous procéder ?

Vous devez adresser une demande en ce sens auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de chacun de vos établissements. Chaque trimestre, votre association devra verser une cotisation dont le montant, en 2025, s'élève, par bénévole, à 21 € pour ceux exerçant des travaux administratifs, 37 € pour des travaux autres qu'administratifs et 5 € pour la participation du bénévole au conseil d'administration, à l'assemblée générale ou à des réunions, à l'exclusion de toute autre activité.



Vide-grenier sur un terrain privé

Un vide-grenier ouvert à tous organisé sur un terrain appartenant à notre association est-il soumis à des formalités administratives ?

Dés lors que votre vide-grenier est ouvert au public, et même s'il se déroule dans un lieu privé, vous devez, au moins 15 jours avant sa tenue, effectuer une déclaration préalable de vente au déballage auprès de la mairie de la ville où est situé le terrain de votre association. Vous devez aussi tenir 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. Et vous devez 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.

