

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

JUIN 2025

Recruter un jeune
pour un job d'été

Gestion
désintéressée
d'une association

Le volontariat
associatif

Et si vous recrutiez
un apprenti ?

inextenso.fr

ÉCHÉANCIER

Juin 2025

15 juin

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mai 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 mai 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2025.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 28 février 2025 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations soumises à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.
- › Associations assujetties à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en mai 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

30 juin

- › Associations propriétaires de biens immobiliers d'habitation : date limite de déclaration des changements d'occupation de ces locaux au 1^{er} janvier 2025 ou depuis la dernière déclaration.

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue dédiée aux associations.

Alors qu'à l'approche de la période estivale, nombre d'associations projettent d'engager des salariés pour maintenir leur activité ou faire face à son augmentation, nous revenons sur les règles qui encadrent le recrutement de jeunes, et notamment de mineurs, pour des jobs d'été. Retrouvez plus de détails sur ce sujet en page ci-contre. L'actualité du mois, ce sont également deux décisions de justice intéressant les associations. L'une reconnaît la qualité de professionnel à une association qui avait souscrit un prêt pour les besoins de son activité, et l'autre fait perdre à une association le caractère désintéressé de sa gestion en raison de remboursements de frais injustifiés à l'un de ses adhérents (cf. pages 4 et 5).

Par ailleurs, nous consacrons la page 9 au volontariat associatif, qui permet à une association agréée par l'Agence du service civique d'accueillir une personne d'au moins 25 ans pour accomplir une mission d'intérêt général pendant 3 ans. Sachant que les dirigeants bénévoles sont éligibles à ce dispositif.

Enfin, le dossier du mois présente les avantages que le recours au contrat d'apprentissage peut présenter pour les associations. À ce titre, nous faisons le point sur ses modalités d'application, son coût et les aides financières auxquelles il ouvre droit.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Mis sous presse le 27 mai 2025 • Dépôt légal mai 2025
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : sturti / Getty images



Recruter un jeune dans le cadre d'un job d'été



À égalité

Les avantages accordés aux autres salariés de l'association, comme les titres-restaurant ou la prise en charge des frais de transport, bénéficient aussi aux jeunes recrutés pour l'été.

Vous allez peut-être recourir aux jobs d'été pour faire face à une augmentation temporaire de l'activité de votre association ou pour remplacer vos salariés partis en vacances. Il vous sera alors indispensable de bien maîtriser les règles qui s'appliqueront aux jeunes que vous accueillerez dans votre association.

Quel contrat de travail ?

Quelle que soit la durée de son séjour dans l'association, le jeune recruté en période estivale doit signer un contrat à durée déterminée. Et s'il est mineur, il vous faut obtenir l'accord de son représentant légal.

Ce contrat doit préciser, notamment, le motif de sa signature (accroisse-

ment temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, contrat saisonnier...), son terme ou sa durée minimale, ainsi que le poste de travail concerné.

Quelle rémunération ?

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération que celle que percevrait un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en contrat à durée indéterminée pour exercer la même fonction. Celle-ci ne pouvant être inférieure au Smic ou au salaire minimal conventionnel.

Sauf disposition plus favorable de votre convention collective, une minoration du Smic est toutefois prévue pour les salariés mineurs : 20 % pour ceux âgés de moins de 17 ans et 10 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans. Sachant que cette décote ne s'applique pas au jeune qui justifie de 6 mois de pratique dans votre branche d'activité.

Quelles conditions de travail ?

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de conditions de travail particulières. Ainsi, ils ne peuvent pas travailler plus de 8 h par jour (7 h s'ils ont moins de 16 ans), ni plus de 35 h par semaine. Et ils doivent bénéficier d'au moins 30 minutes de pause dès lors que leur temps de travail quotidien excède 4 h 30. Quant au travail de nuit, c'est-à-dire effectué entre 22 h et 6 h (entre 20 h et 6 h pour les moins de 16 ans), il est, en principe, interdit aux mineurs.

Et pour les jeunes de moins de 16 ans ?

Avec l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous pouvez recruter un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires. Le mineur devant bénéficier d'un repos continu au moins égal à la moitié de ses vacances.

L'activité partielle de longue durée rebond

Les associations confrontées à une baisse durable de leur activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) pendant une durée maximale de 24 mois consécutifs. Pour cela, elles doivent signer un accord collectif ou, après consultation du comité social et économique, élaborer un document unilatéral appli-

quant un accord de branche étendu conclu en la matière, puis le transmettre à l'administration d'ici fin février 2026 pour approbation.

L'APLD-R permet de réduire la durée de travail des salariés de 40 % maximum, en principe. Pour chaque heure non travaillée, l'association verse aux salariés une indemnité égale à 70 % de leur rémunération horaire brute (indemnité comprise entre 9,40 €

et 37,42 €). Et elle perçoit de l'État, pour chaque heure non travaillée, une allocation fixée à 60 % de leur rémunération horaire brute (indemnité comprise entre 9,40 € et 32,08 €). Sachant que la durée d'indemnisation de l'employeur par l'État est limitée à 18 mois au cours de la période maximale d'application de l'APLD-R de 24 mois consécutifs.

Décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, JO du 15

WEB formations- benevoles.org



Récemment mis en ligne, le Portail national de formation des bénévoles porté par Le Mouvement associatif recense, par région, les offres de formation adaptées aux besoins des bénévoles. Des formations pouvant porter sur la gestion des associations, leur financement, la comptabilité, les outils numériques, les subventions, etc.

Quand une association est un professionnel

L'association qui veut obtenir l'annulation d'une clause abusive contenue dans un contrat signé avec un professionnel (artisan, commerçant, banque...) doit prouver qu'elle a la qualité de non-professionnel (défini comme une personne morale qui n'agit pas à des fins professionnelles).

Dans une affaire récente, une association avait agi en justice afin de faire constater le caractère abusif de la clause d'un contrat de prêt exigeant une indemnité de remboursement anticipé. Cette demande a été rejetée par la Cour de

cassation car le contrat de prêt, destiné à financer l'acquisition d'un immeuble et des immobilisations immobilières ainsi qu'à consolider sa trésorerie globale, avait été conclu pour les besoins des activités professionnelles de l'association.

Cassation commerciale, 16 octobre 2024, n° 23-20114



PRÉCISION Les juges ont rappelé que l'absence de but lucratif d'une association n'empêche pas l'exercice d'une activité professionnelle au sens du droit de la consommation.

CLIN D'ŒIL

CLAUDE DE NON-CONCURRENCE

Lorsque, dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié est dispensé d'effectuer un préavis, la renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence prévue au contrat doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif du salarié. Ce qui est le cas, pour les juges, en cas de licenciement pour inaptitude (non professionnelle). Si cette date est dépassée, la contrepartie financière à la clause est due au salarié.



Remboursement de frais et gestion désintéressée

Si les bénévoles ont droit au remboursement des dépenses qu'ils engagent pour la réalisation de missions en lien avec l'objet de l'association, encore faut-il qu'ils apportent la preuve de la réalité de ces dépenses (factures d'achat, billets de train...). À ce titre, pour la Cour administrative d'appel de Paris, des remboursements de frais non justifiés à un membre de l'association doivent être considérés comme des avantages en nature qui remettent en cause le caractère désintéressé de sa gestion, entraînant notamment son assujettissement aux impôts commerciaux. Dans cette affaire, un club de football avait versé à un bénévole différentes sommes à titre de remboursement de frais pour des déplacements réalisés avec son véhicule personnel pour le compte du club en se basant uniquement sur des justificatifs produits par le bénévole lui-même (tableau mentionnant les dates et motifs des déplacements, leurs distances en kilomètres et le montant des frais engagés).

Cour administrative d'appel de Paris, 19 mars 2025, n° 23PA03767

RAPPEL Pour avoir une gestion désintéressée, une association ne doit procéder à aucune distribution directe ou indirecte de bénéfices, sous quelque forme que ce soit, à ses membres.

LE CHIFFRE

54 %

Plus de la moitié des associations employeuses rencontrent des problèmes de trésorerie (23 % de manière récurrente et 31 % de manière ponctuelle). Et près du tiers des associations employeuses (31 %) disposent de moins de 3 mois de réserve. Face à cette situation, et au vu de la conjoncture actuelle, 18 % des associations employeuses ne remplacent pas les départs définitifs de leurs salariés et 16 % annulent ou reportent leurs recrutements.

La santé financière des associations,
Le Mouvement associatif, mars 2025

ÉCOLOGIE

Appel à projets

L'Union européenne a lancé l'appel à projets 2025 du programme LIFE dédié à l'environnement et au climat. Doté de 600 M€, ce programme est destiné à financer notamment des projets visant à préserver la nature et la biodiversité ou à développer des solutions face aux défis climatiques, ainsi que des projets liés à l'économie circulaire et à la qualité de vie. Les associations doivent déposer leur candidature au plus tard le 23 septembre 2025 par voie électronique sur le portail Funding & Tenders (<https://ec.europa.eu>). Le ministère de la Transition écologique propose aux associations intéressées un accompagnement gratuit pour les aider à monter leur appel à projets.

www.ecologie.gouv.fr Rubrique Nos actions/Mieux préserver notre planète/ Biodiversité et paysages

SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Infirmiers en pratique avancée

Un arrêté vient de fixer la liste des médicaments et autres prestations normalement soumis à une prescription médicale obligatoire que tous les infirmiers en pratique avancée (IPA) travaillant dans des établissements privés à but non lucratif de santé, des établissements ou services sociaux ou médico-sociaux ou des structures d'exercice coordonné peuvent désormais prescrire aux patients sans l'intervention d'un médecin : arrêt de travail de 3 jours maximum, transports sanitaires, compléments nutritionnels oraux, différents médicaments (antalgiques de palier 1, antidiarrhéiques, antiseptiques locaux...), antibiotiques pour certaines infections, etc. De plus, selon leur spécialité (pathologies chroniques stabilisées, urgences, psychiatrie et santé mentale, oncologie, néphrologie), les IPA peuvent, avec ou sans diagnostic médical préalable, prescrire certains médicaments ou dispositifs médicaux. Le renouvellement de ces prescriptions est soumis à une concertation médicale.



Décret n° 2025-55 du 20 janvier 2025, JO du 21 ; arrêté du 25 avril 2025, JO du 30

PRESSE

Soutien aux médias d'information sociale de proximité

Les organismes qui éditent à titre principal un média d'information sociale de proximité (publication imprimée, site internet de presse, infolettre, webradio...) ainsi que les associations et fondations reconnues d'utilité publique qui éditent à titre accessoire un tel média peuvent bénéficier d'une subvention annuelle dont les critères d'octroi ont été assouplis. Ainsi, désormais, peuvent en bénéficier les organismes qui justifient :

- du traitement éditorial de l'information ;

- de la production d'une information de proximité, sociale et citoyenne ;

- de l'insertion du média dans son territoire.

Sont donc supprimées notamment les exigences liées à la contribution du média à l'intégration et à la lutte contre les discriminations, à l'association des habitants au projet ou encore à sa capacité à favoriser les échanges entre les groupes sociaux et culturels et l'expression des différents courants socio-culturels.

Décret n° 2025-287 du 27 mars 2025, JO du 29

MÉDICO-SOCIAL

Exonération d'appel à projets pour les ESSMS

Les projets d'extension d'établissements ou de services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) bénéficiant de financements publics doivent être soumis à une procédure d'appel à projet s'ils augmentent leur capacité d'au moins 30 %

ou, pour les petites structures, s'ils portent leur capacité de 10 à au moins 15 places ou 15 lits. Désormais, à l'instar du directeur général de l'agence régionale de santé et du président du conseil départemental, le préfet de départe-



ment peut, pour les autorisations qu'il accorde (centres d'hébergement et de réinsertion sociale, foyers de jeunes travailleurs, centres éducatifs fermés...), exonérer les projets de cette procédure lorsqu'un motif d'intérêt général le jus-

tifie et pour tenir compte des circonstances locales. Les projets des ESSMS ne doivent toutefois pas prévoir une extension de plus de 100 % de leur capacité.

Décret n° 2025-264 du 21 mars 2025, JO du 23

SERVICES À LA PERSONNE

Carte professionnelle

La liste des certifications permettant la délivrance d'une carte professionnelle aux aides à domicile travaillant pour un service qui apportent, aux personnes âgées ou aux personnes handicapées, une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale vient d'être publiée. Ces 35 certifications regroupent cinq baccalauréats (accompagnement, soins et services à la personne, services en milieu



rural...), six BEP (carrières sanitaires et sociales, économie familiale et rurale...), cinq diplômes d'État (auxiliaire de vie sociale, aide-soignant...), ainsi que différents certificats et titres professionnels (aide à domicile, agent accompagnant au grand âge, assistant de vie aux familles,

travailleuse familiale, auxiliaire de vie...).

L'employeur doit enregistrer ses salariés dans le répertoire partagé des professionnels intervenant dans le système de santé et déclarer la fin de leur contrat de travail.

Arrêté du 6 mai 2025, JO du 18

PROTECTION
DES ANIMAUX
Taux de TVA

Les médicaments à usage vétérinaire et les aliments pour animaux sont soumis à un taux de TVA de 20 %.

En réponse à une députée qui alertait sur le coût élevé de cette taxe sur le budget des sociétés protectrices des animaux (SPA) et sur la diminution des adoptions due à l'inflation, le gouvernement a indiqué qu'il ne prévoyait pas d'appliquer le taux réduit de TVA de 5,5 % sur ces produits. Notamment parce que cette mesure alourdirait les finances publiques et que, généralement, la baisse du taux de TVA n'entraîne pas de baisse des prix, mais plutôt une hausse des marges commerciales des distributeurs.

Rép. min. n° 4082, JOAN du 1^{er} avril 2025, p. 2291

La réforme de la franchise TVA suspendue jusqu'à fin 2025 !

Vous le savez : la loi de finances pour 2025 a modifié les limites d'application de la franchise en base de TVA en les abaissant uniformément à 25 000 € de chiffre d'affaires. Une mesure qui devait s'appliquer à compter du 1^{er} mars 2025. Mais face aux inquiétudes des professionnels, le gouvernement avait reporté cette réforme au 1^{er} juin dernier, le temps d'une concertation. Cependant, aucun consensus n'a été trouvé autour de la mise en œuvre ou de la suspension de la réforme.

En conséquence, le gouvernement a décidé d'en prolonger la suspension jusqu'à la fin de l'année 2025 pour permettre « un débat apaisé et approfondi » dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026.



LES LIMITES APPLICABLES Les limites actuelles continuent donc de s'appliquer, à savoir, en principe, 85 000 € pour les activités de commerce, restauration ou hébergement et 37 500 € pour les autres activités de prestations de services.

QUIZ

Manifestations exceptionnelles

1 Les recettes perçues par les associations dans le cadre de manifestations de bienfaisance ou de soutien sont exonérées d'impôts.

☐ Vrai ☐ Faux

2 Toutes les associations peuvent bénéficier de cette exonération.

☐ Vrai ☐ Faux

3 Une association qui a pour activité l'organisation de spectacles peut prétendre à cette exonération pour ses six premiers spectacles de l'année.

☐ Vrai ☐ Faux

4 L'exonération fiscale concerne l'impôt sur les sociétés, la TVA et la contribution économique territoriale.

☐ Vrai ☐ Faux

5 Tous les types de recettes de la manifestation sont exonérés d'impôts.

☐ Vrai ☐ Faux

6 Les recettes sont prises en compte dans le plafond de la franchise d'impôt qui s'applique aux activités lucratives accessoires de l'association.

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 Vrai. Mais dans la limite de six manifestations organisées dans l'année à leur profit exclusif (kermesse, bal, spectacle, loto...).

2 Faux. Elle est réservée notamment aux associations rempissant les critères de non-lucrativité.

3 Faux. Seules les manifestations n'entrant pas dans l'activité habituelle de l'association sont concernées.

4 Vrai. Ainsi que la taxe sur les salaires pour les salariés recrutés pour l'événement.

5 Vrai. Il s'agit des droits d'entrée à la manifestation, des recettes liées à la vente de boissons, des recettes publicitaires, etc.

6 Faux. Ces deux exonérations sont cumulables.

Le volontariat associatif

Moins connu que l'engagement de service civique, le volontariat associatif permet à une association d'accueillir une personne âgée d'au moins 25 ans.

Dans le cadre du volontariat associatif, les associations accueillent un volontaire âgé d'au moins 25 ans pour réaliser une mission d'intérêt général. L'avantage de ce dispositif étant que les dirigeants bénévoles y sont éligibles. Explications.

Un agrément nécessaire

Pour accueillir un volontaire, l'association doit obtenir un agrément de l'Agence du service civique. Pour cela, elle doit notamment assurer une mission d'intérêt général et justifier de sa capacité à l'exercer dans de bonnes conditions, disposer d'une organisation et de moyens compatibles avec la formation, l'accompagnement et la prise en charge des volontaires, présenter un budget équilibré et une situation financière saine sur les 3 derniers exercices, disposer de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours du dernier exercice clos et s'engager par écrit à respecter les sept engagements du contrat d'engagement républicain (absence de discrimination, rejet de toute forme de racisme et d'antisémitisme...).

Cet agrément est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable.

Une mission d'intérêt général

L'association doit proposer au volontaire une mission dans un des domaines suivants : solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire, intervention d'urgence en cas de crise et citoyenneté européenne.

Mais attention, cette mission ne doit pas relever du fonctionnement courant de l'association (secrétariat, standard téléphonique...) ni



▲ Sur dérogation, une association peut accueillir un jeune âgé de 18 à 24 ans dans le cadre d'un volontariat associatif.

remplacer les tâches confiées aux salariés et aux bénévoles.

La mission du volontaire dure entre 6 et 24 mois, sachant qu'elle peut être renouvelée sans dépasser 36 mois au total. Elle doit l'occuper entre 24 et 48 heures par semaine, réparties au maximum sur 6 jours.

Des obligations pour l'association

L'association doit désigner un tuteur qui va veiller au bon déroulement de la mission. Elle doit verser au volontaire une indemnité mensuelle comprise, selon la durée hebdomadaire de la mission, entre 127,06 € et 850,78 € brut. La moitié du montant de cette indemnité peut être accordée en nature (repas, transport...).

Un contrat de volontariat

L'association et le volontaire doivent signer un contrat de volontariat qui définit notamment la mission et ses conditions d'exécution (durée, lieu, montant de l'indemnité...).

Et si vous recrutiez un apprenti ?

Engager un apprenti pour le former en fonction des valeurs et des méthodes de votre association peut être un excellent moyen de satisfaire vos besoins de recrutement.

À en croire les derniers chiffres publiés par France Travail, plus de 2,4 millions de projets de recrutement sont envisagés en 2025 dont la moitié sont jugés difficiles par les employeurs. Si votre association est, elle aussi, confrontée à cette pénurie de main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs du sanitaire, social et médico-social (petite enfance, aide à domicile, Ehpad...), sachez que le recours à l'apprentissage peut être un excellent moyen de pourvoir des emplois. Vous pouvez ainsi former un jeune en fonction des besoins, des méthodes et des valeurs de votre association pour, à terme, l'intégrer durablement dans vos effectifs. Le tout en bénéficiant d'une aide financière de l'État.

Pour qui ?

Bien entendu, l'apprentissage concerne tout particulièrement les jeunes soucieux d'acquérir une formation qualifiante en vue de s'insérer sur le marché du travail. C'est pourquoi le contrat d'apprentissage s'adresse, en principe, aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Mais il peut également être conclu avec une personne âgée d'au plus 35 ans révolus, qui souhaite, par exemple, signer un nouveau contrat d'apprentissage pour accéder à



STURTI/CETI IMAGES

une qualification supérieure à celle qu'elle a déjà obtenue.

En outre, aucune condition d'âge n'est imposée pour les contrats d'apprentissage conclus, notamment avec :

- un salarié reconnu travailleur handicapé ;
- un apprenti qui n'a pas obtenu son diplôme et qui souhaite conclure un nouveau contrat pour se représenter à l'examen.

Finalement, dans le cadre de l'apprentissage, vous avez accès à des candidats aux profils variés, tant en termes d'âge que d'expérience professionnelle.

Pourquoi ?

Là encore, contrairement aux idées reçues, l'apprentissage ne concerne pas seulement les métiers manuels ou certains secteurs d'activité comme les métiers de bouche, l'agriculture ou le bâtiment.

En effet, il couvre non seulement un large champ de diplômes et de titres professionnels, allant du CAP au doctorat, mais aussi de nombreux secteurs d'activité (santé, médico-social, aide à domicile, animation, culture, sport...). Il est ainsi possible de recourir à l'apprentissage pour préparer, par exemple, un CAP accompagnant éducatif petite enfance, un bac accompagnement, soins et services à la personne, une licence en gestion de projets et structures artistiques et culturels, un master management du sport ou encore un diplôme d'État d'éducateur spécialisé ou d'aide-soignant. Et ce, dans l'objectif que l'apprenti acquière des compétences adaptées aux besoins et aux méthodes de votre association.

Comment ?

Le recrutement d'un apprenti suppose de conclure, par écrit, un contrat d'apprentissage (formulaire Cerfa n° 10103*13) précisant, en particulier :

- l'effectif de l'association ;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- la rémunération qui lui est due pour chaque année du contrat ou de la période d'apprentissage.

Et n'oubliez pas, le contrat doit désigner un maître d'apprentissage qui a pour mission d'aider le salarié à acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé. Étant précisé que vous pouvez parfaitement remplir vous-même cette fonction.

Pendant combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée du cycle de formation nécessaire à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, soit de 6 mois à 3 ans. Sachant que cette durée maximale peut être portée à 4 ans, en particulier lorsque l'apprenti est en situation de handicap. Mais vous pouvez aussi conclure un

1 million

Nombre de personnes en contrat d'apprentissage à fin février 2025 (+2,3 % par rapport à fin février 2024).

652 072

Nombre de personnes en contrat d'apprentissage suivant une formation dans l'enseignement supérieur à fin février 2025.

Source : <https://poem.travail-emploi.gouv.fr>

PEUT-ON ROMPRE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVANT SON TERME ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par écrit, par l'apprenti ou l'employeur, pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique dans l'association. Passé ce délai, seules, notamment, la faute grave, la force majeure et l'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail vous permettent de mettre fin au contrat d'apprentissage avant son terme.

Cotisations sociales patronales

Les rémunérations versées aux apprentis, comme celles des autres salariés, bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales.

contrat d'apprentissage pour une durée indéterminée si votre objectif est de pourvoir un emploi durable dans votre association. Le contrat doit alors débuter par une période d'apprentissage dont la durée correspond au cycle de formation permettant d'obtenir la qualification prévue dans le contrat.

Quelles conditions de travail ?

L'apprentissage a pour but d'allier enseignement théorique auprès d'un organisme de formation (CFA) et mise en pratique au sein de l'association. Aussi, vous devez garder à l'esprit que votre nouvelle recrue sera « régulièrement » absente de l'association (une semaine par mois, par exemple) pour suivre sa formation théorique. Une formation théorique qui doit correspondre, au minimum, à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage.

Lorsqu'il est présent dans votre association, l'apprenti est soumis à la même durée de travail que les autres salariés (soit, en principe, une durée légale de travail de 35 heures par semaine). Sachant qu'il est possible de demander à un apprenti

Vous pouvez prétendre à une aide de 5 000 € pour la 1^{re} année d'exécution du contrat.

majeur d'accomplir des heures supplémentaires. Et restez vigilant, car des règles particulières s'appliquent aux mineurs. Ainsi, par exemple, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent normalement pas travailler plus de 8 heures par jour, ni plus de 35 heures par semaine.

À quel prix ?

Puisqu'il est en formation, l'apprenti perçoit généralement une rémunération inférieure à celle des autres salariés de l'association. Le salaire qui lui est versé varie alors en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Ainsi, par exemple, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération brute minimale d'un



QUELS DROITS EN MATIÈRE DE CONGÉS ?

Les apprentis peuvent prétendre :

- aux congés payés, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'association, à savoir, en principe, 5 semaines de congés payés par an ;
- à un congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables (comprenant tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés non travaillés dans l'association) pour préparer leurs examens, et ce dans le mois qui les précède.

apprenti âgé de moins de 18 ans doit correspondre à 27 % du Smic lors de la première année d'exécution du contrat (soit 486,49 € depuis le 1^{er} novembre 2024). Le taux de cette rémunération passant à 51% du Smic pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans lors de la deuxième année d'exécution du contrat (soit 918,92 €) et à 67 % du Smic lors de la troisième année (soit 1 207,21 €). Mais ce n'est pas tout. Les apprentis ont droit aux avantages qui sont accordés aux autres salariés de l'association, comme la prise en charge de la totalité ou d'une partie de leurs frais de trajet domicile-travail et les titres-restaurant. Enfin, selon une annonce du gouvernement, les employeurs devront, à compter du 1^{er} juillet 2025, participer au financement de la formation théorique des apprentis visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre équivalent au moins à un niveau bac + 3. Le montant de cette prise en

charge s'élèvera à 750 € par contrat d'apprentissage conclu.

Avec quelles aides ?

Pour favoriser le recours à l'alternance, tout en évitant les effets d'aubaine, les pouvoirs publics maintiennent régulièrement les aides financières accordées aux employeurs qui signent des contrats d'apprentissage. Sachant que pour bénéficier d'une aide, vous devez adresser le contrat d'apprentissage à votre opérateur de compétences dans les 6 mois qui suivent sa conclusion. Vous retrouverez dans le tableau ci-dessous l'aide financière que vous pouvez mobiliser compte tenu de la date de conclusion du contrat d'apprentissage. Et n'hésitez pas à vous rendre sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr afin de simuler le coût réel de l'emploi d'un apprenti (déduction faite de l'exonération de cotisations et de l'aide qui vous est accordée).

Au terme du contrat

À l'issue du contrat, vous devez remettre à votre apprenti un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte ainsi qu'une attestation destinée à France Travail.

Aide financière à l'apprentissage accordée aux employeurs			
Date de conclusion du contrat	Effectif de l'association	Niveau du diplôme ou du titre préparé	Montant de l'aide financière
Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024	Tout effectif*	Niveau équivalent au plus à un bac + 5	6 000 €
Du 1 ^{er} janvier 2025 au 23 février 2025	Moins de 250 salariés	Niveau équivalent au plus au baccalauréat	6 000 €
	Au moins 250 salariés		Aucune aide mobilisable
Depuis le 24 février 2025	Moins de 250 salariés	Niveau équivalent au plus à un bac + 5	5 000 €**
	Au moins 250 salariés*		2 000 €**

* Pour bénéficier de cette aide, les associations d'au moins 250 salariés doivent remplir une condition liée à la proportion d'alternants dans leur effectif global (5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat d'apprentissage, par exemple).

** Le montant de l'aide est porté à 6 000 € pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap.

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 2,95 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⁾	
Mai 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.

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 DEMPURÉ / 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

Phishing : comment se protéger et réagir !

Pour aider les associations à lutter contre l'hameçonnage, le site gouvernemental Cybermalveillance propose une fiche pédagogique et un outil de diagnostic.

Le phishing, également appelé « hameçonnage », est une technique frauduleuse destinée à leurrer un internaute pour l'inciter à communiquer des données sensibles, en se faisant passer pour un service connu, un partenaire professionnel ou un proche. Selon le dernier baromètre du CESIN, le Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique, c'est le type d'attaque le plus couramment constaté par les entreprises en 2024 (60 %), devant l'exploitation d'une faille logicielle (47 %). Pour les spécialistes, le recours massif à cette technique s'explique par le fait qu'elle ne requiert aucune compétence technique et peu de moyens. Elle est donc à la portée d'un grand nombre de cybercriminels. C'est pourquoi le site gouvernemental Cybermalveillance y consacre une fiche réflexe et un service de diagnostic en ligne.

Se méfier des courriels inhabituels

La fiche de Cybermalveillance rappelle quelques points de vigilance à respecter pour identifier les courriels suspects, principaux vecteurs de ces attaques. Il est conseillé, notamment, de se méfier des courriels :

- émanant d'un service ou d'une société dont l'association n'est pas cliente ;
- adressés par une structure partenaire ou une administration, mais non signés ou signés par un expéditeur inhabituel ;
- adressés par une structure partenaire ou une administration, mais à la mauvaise personne (par exemple, une facture adressée au mauvais service) ;
- mal rédigés (mauvaise traduction) ou utilisant un ton inadéquat (trop incitatif, menaçant...) ;



- incitant à faire quelque chose d'inhabituel, comme fournir des coordonnées bancaires prétendument perdues ;
- émanant d'un expéditeur dont la composition de l'adresse de courriel ne correspond pas au nom de domaine de la structure dans laquelle il est censé travailler.

La fiche, qu'il est possible de consulter en ligne (www.cybermalveillance.gouv.fr), présente également des exemples de mails frauduleux afin de nous aider à mieux les identifier.

L'assistance 17Cyber

Si vous pensez être victime d'un hameçonnage ou d'un autre type de cyberattaque, n'hésitez pas à vous connecter sur le service en ligne de cybermalveillance.gouv.fr, 17Cyber. Gratuit, cet outil vous permettra, en répondant à un bref questionnaire, d'identifier l'attaque dont vous êtes victime et de découvrir les opérations à mener pour y mettre un terme et limiter les dégâts.



Entretien préalable au licenciement

Nous avons convoqué un salarié à un entretien préalable au licenciement. En tant qu'employeur, pouvons-nous nous faire assister pour mener cet entretien ?

Lors d'un entretien préalable à un licenciement, vous pouvez vous faire assister uniquement par une personne appartenant au personnel de votre association (DRH, chef de service du salarié...). Ce qui exclut donc toute personne extérieure à l'association, comme un avocat. Et, selon les juges, la personne qui mène l'entretien ne doit pas s'entourer d'un nombre de personnes trop important (plusieurs collaborateurs).



Réduction d'impôt pour dons

Les personnes non imposables qui consentent des dons à des associations aidant les personnes en difficulté bénéficient-elles d'un avantage fiscal ?

Non, car les particuliers qui consentent des dons à des associations venant en aide aux personnes en difficulté bénéficient d'une réduction d'impôt, et non pas d'un crédit d'impôt. Autrement dit, cet avantage vient en déduction de l'impôt sur le revenu qui est dû et n'est pas remboursé si son montant est supérieur à celui de l'impôt. Et le gouvernement a indiqué que cette réduction ne serait pas transformée en crédit pour ne pas alourdir la facture pour l'État et qu'il n'est d'ailleurs pas établi que ce changement entraînerait une augmentation des dons.



Action en justice

Notre association souhaite contester en justice une décision administrative. Les statuts ne précisent pas l'organe compétent pour cela mais indiquent que le président « représente l'association dans tous les actes de la vie civile ». Cette formule permet-elle à celui-ci de former ce recours ?

Lorsque les statuts d'une association n'indiquent pas l'organe compétent pour décider d'engager une action en justice, cette capacité appartient à la personne qui, selon ce texte, est habilitée à représenter l'association en justice. Si les statuts sont muets quant à l'organe disposant de ce pouvoir de représentation, les juges administratifs estiment que le président qui, selon les statuts, « représente l'association dans tous les actes de la vie civile », est effectivement compétent pour agir en justice.

