

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

DÉCEMBRE 2025

La France
s'engage :
l'appel à
projets 2026

Éligibilité
d'une association
au mécénat

Des mesures
pour favoriser
l'emploi
des seniors

Rupture conventionnelle
mode d'emploi



ÉCHÉANCIER

Décembre 2025

15 décembre

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de novembre 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 novembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2025.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 août 2025 : télérèglement 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 : télérèglement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

30 décembre

- › Associations de moins de 11 salariés : option pour le paiement trimestriel des cotisations sociales en 2026.

31 décembre

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2025 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

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

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Comme chaque année, la fondation « La France s'engage » lancera début janvier son concours destiné à financer les projets innovants des associations sur le plan social et/ou environnemental. Les dossiers de candidature, pour cet appel à projets doté de 300 000 €, doivent être déposés d'ici fin janvier. Toutes les explications sont à retrouver en page ci-contre.

Vous pourrez poursuivre votre lecture en prenant connaissance, en pages 4 et 5, de deux décisions de justice intéressant les associations : l'une sur la concurrence déloyale d'une société envers une association et l'autre sur l'éligibilité au régime du mécénat d'une association gérant une caisse de grève.

En page 9, nous vous présentons les mesures récemment adoptées afin de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés seniors. Au menu notamment, la création du contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans.

Enfin, notre dossier du mois est consacré au dispositif de la rupture conventionnelle qui, fort de son succès, pourrait être aménagé dans le cadre du budget 2026. Présentation de cette procédure qui permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail à durée indéterminée.

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

Mis sous presse le 27 novembre 2025 • Dépôt légal novembre 2025
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : vm / Getty Images



La France s'engage : l'appel à projets 2026 bientôt lancé



Le processus de sélection

8 avril 2026



Annonce des finalistes

Du 4 au 6 mai



3 jours d'ateliers pour les finalistes

7 mai

Présentation par les finalistes de leur projet devant un jury



Début juillet



Annonce des lauréats

La fondation reconnue d'utilité publique La France s'engage lancera son concours 2026 le 6 janvier. Un concours destiné à soutenir les projets innovants, sur le plan social et/ou environnemental, portés par les structures de l'économie sociale et solidaire telles que les associations. Présentation.

Qui peut participer ?

Ce concours est ouvert aux associations éligibles au mécénat, existant depuis au moins 3 ans en date du 1^{er} juin 2026 et justifiant d'un budget annuel dépassant 80 000 €.

Ces associations doivent porter un projet innovant et d'intérêt général qui s'inscrit dans un ou plusieurs des champs suivants : agriculture et alimentation durables, attractivité territoriale, culture, éducation, égalité femmes-hommes, inclusion numérique, inclusion sociale et lien social, insertion professionnelle, logement, santé et bien-être et transition écologique.

Comment les lauréats sont-ils choisis ?

Les projets sont sélectionnés en se fondant sur trois critères :

- son impact social : changement concret observé sur les bénéficiaires, qui n'aurait pas eu lieu sans la mise en œuvre du projet ;
- son innovation sociale et/ou environnementale : capacité à identifier les besoins sociaux et/ou environnementaux mal satisfaits ou non pourvus et à y répondre de manière nouvelle ;
- sa capacité de changement d'échelle : moyens mis en œuvre pour augmenter le nombre de bénéficiaires et/ou élargir son public cible sur de nouveaux territoires.

Quel financement ?

Les associations retenues obtiendront un financement maximal de 300 000 € versé sur une période de 3 ans. Elles bénéficieront également d'un accompagnement individuel et sur mesure destiné à faciliter le changement d'échelle de leur projet (formations collectives, conseils d'experts, mécénat de compétences...).

Comment participer ?

Les associations doivent déposer leur candidature, au plus tard le jeudi 29 janvier 2026 à 18 heures, sur le site de la Fondation : <https://fondationlafrancesengage.org>.

Un webinaire est organisé le jeudi 19 janvier 2026 à 13 h pour répondre à leurs questions.

Un entretien de parcours professionnel à organiser tous les 4 ans

La périodicité de l'entretien professionnel, rebaptisé « entretien de parcours professionnel », que les employeurs doivent organiser avec chacun de leurs salariés, vient d'être modifiée. Ainsi, cet entretien, qui porte notamment sur les besoins en formation et l'évolution professionnelle du salarié, doit désormais être réalisé dans l'année qui suit son embauche,

puis tous les 4 ans (au lieu de tous les 2 ans). L'entretien « d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel » devant, quant à lui, se dérouler tous les 8 ans (au lieu de tous les 6 ans). Et comme avant, l'entretien de parcours professionnel doit être proposé au salarié après une absence prolongée (congé de maternité, congé d'adoption...). Sauf, et c'est une

nouveauté, si le salarié a déjà bénéficié d'un tel entretien dans les 12 mois précédant sa reprise d'activité.

Art. 3, loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25

EN PRATIQUE *Organisé pendant le temps de travail du salarié, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un compte-rendu dont une copie lui est remise.*

LE CHIFFRE

58 %

Selon une récente enquête du Mouvement associatif, 58 % des associations employeuses ont vu leurs financements publics diminuer en 2025. Ce qui les a conduites à réduire certaines activités (26 %), à en annuler (21 %) ou à augmenter leur cotisation ou la participation des bénéficiaires (16 %).

Face à cette situation, les associations envisagent notamment de ne pas remplacer les départs ou de reporter des recrutements.

La santé financière des associations, octobre 2025

Concurrence déloyale entre une société et une association

Le vice-président d'une association organisant un festival automobile avait démissionné en emportant un document constituant sa balance comptable. Il avait ensuite cocréé une société qui avait organisé un festival identique à celui de l'association. Cette dernière avait alors poursuivi en justice la société pour concurrence déloyale. La cour d'appel avait rejeté l'action de l'association. En effet, elle avait considéré qu'aucun acte de concurrence déloyale n'avait été commis par la société puisque la balance des comptes de l'association était un document financier succinct ne comportant pas d'informations stratégiques.

Mais la Cour de cassation a refusé de confirmer cette interprétation.

Cassation commerciale, 24 septembre 2025, n° 24-13078



SOLUTION *Pour les juges, le seul fait, pour une société cocrée par l'ancien vice-président d'une association concurrente, de détenir des informations confidentielles relatives à l'activité de celle-ci et obtenues par ce vice-président pendant son mandat, constitue un acte de concurrence déloyale.*

CLIN D'ŒIL

DROIT AUX TITRES-RESTAURANT POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS

Après le ministère du Travail, c'est au tour de la Cour de cassation de consacrer le droit aux titres-restaurant des télétravailleurs. En effet, selon elle, en vertu de l'égalité de traitement entre les salariés d'une même entreprise ou d'une même association, les télétravailleurs ont droit aux titres-restaurant dès lors qu'un tel avantage est accordé aux employés qui travaillent sur site.



Éligibilité au mécénat

Les associations d'intérêt général ayant un caractère social ou humanitaire peuvent délivrer des reçus fiscaux à leurs donateurs, afin que ceux-ci bénéficient d'une réduction d'impôt. Dans une affaire récente, la Cour administrative d'appel de Paris a considéré que l'association gérant une caisse de grève n'exerçait pas une activité ayant un caractère social ou humanitaire puisqu'elle reversait les dons qu'elle recevait à tous les salariés ayant effectué au moins 2 jours de grève, quelle que soit leur situation économique, y compris donc à ceux ne rencontrant pas de difficultés financières. L'association soutenait aussi que son activité revêtait un caractère social car elle avait mis en place un observatoire de la grève et réalisait des actions de soutien aux victimes de discriminations, ainsi que des actions de sensibilisation sur le droit de grève et la lutte contre les discriminations. Mais, pour les juges, ces éléments n'étaient pas suffisants pour établir le caractère social de l'activité (aide financière à des salariés « réprimés » par leur employeur sans établir si cette aide avait été versée en raison d'une discrimination ou de leur participation à une grève, mise en ligne sur son site internet d'un questionnaire destiné aux donateurs et d'une synthèse des informations récoltées, organisation d'une réunion publique d'information sur les actions de l'association).

Cour administrative d'appel de Paris, 25 septembre 2025, n° 23PA05262

Statu quo sur la franchise de TVA

La loi de finances pour 2025 avait abaissé, à compter du 1^{er} mars 2025, les limites de chiffre d'affaires ouvrant droit à la franchise de TVA à 25 000 €, toutes activités confondues. Mais face aux inquiétudes des professionnels, cette réforme avait été suspendue par le gouvernement jusqu'à la fin de l'année 2025. Finalement, contre toute attente, une récente loi maintient, pour 2025, les limites antérieures, à savoir 85 000 € pour le commerce, la restauration et l'hébergement et 37 500 € pour les autres prestations de services.

Reste à savoir si ces limites seront modifiées par la loi de finances pour 2026...

Loi n° 2025-1044 du 3 novembre 2025, JO du 4

ACCUEIL DE MINEURS

Violences sexistes et sexuelles

Un outil conçu pour prévenir et détecter les violences sexistes et sexuelles dans les accueils collectifs de mineurs est disponible sur le site gouvernemental arretonslesviolences.gouv.fr. Baptisé SELMA, il comprend un court-métrage abordant les questions du repérage et du signalement des violences, ainsi qu'un guide de formation, pour les associations organisatrices et leurs équipes encadrantes (salariés et bénévoles), « qui donne les clés pour repérer la stratégie des agresseurs, identifier les différentes formes de violences, comprendre leurs impacts sur les victimes et en reconnaître les signaux, être en capacité d'intervenir pour signaler les violences et protéger les victimes ».

ENVIRONNEMENT

Manquements de l'État

Saisie par des associations de protection de l'environnement, la Cour administrative d'appel de Paris a reconnu la responsabilité de l'État pour préjudice écologique.

Elle a, en effet, considéré que l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) avait commis des manquements dans la procédure d'évaluation et d'autorisation de mise sur le marché de produits phytopharmaceutiques (pesticides, insecticides, herbicides et fongicides) en s'appuyant sur des études, souvent obsolètes, de la Commission européenne sans tenir compte systématiquement du dernier état des connaissances scientifiques et techniques. Ces carences ayant conduit, selon les juges, à autoriser des produits à tort ou sans les prescriptions ou restrictions d'utilisation nécessaires et, en conséquence, à aggraver le préjudice écologique (pollution des eaux et des sols, déclin de la biodiversité et de la biomasse et problèmes de santé liés à l'exposition à ces produits).

Cour administrative d'appel de Paris, 3 septembre 2025, n° 23PA03881



PROTECTION DE L'ENFANCE

Licenciement discriminatoire en raison de la religion

Les employeurs ne peuvent pas prononcer de sanctions disciplinaires à l'encontre de leurs salariés pour des faits commis dans le cadre de leur vie personnelle (en dehors du temps et du lieu du travail), sauf manquement aux obligations découlant de leur contrat de travail. Dans une affaire récente, une agente de service travaillant dans une association œuvrant dans la protection de l'enfance avait été licenciée pour avoir remis une bible à une adolescente hospitalisée. Elle avait alors contesté en

justice son licenciement, estimant qu'il constituait une discrimination en raison de sa religion. La Cour de cassation a constaté, d'une part, que la salariée n'était pas éducatrice mais agent de service, et d'autre part, que la remise de la bible était survenue en dehors de son temps et de son lieu de travail. Elle a en conclu que son licenciement, prononcé pour des faits de sa vie personnelle relevant de l'exercice de sa religion, était discriminatoire et donc nul.

Cassation sociale, 10 septembre 2025, n° 23-22722

CULTURE

Déduction pour frais professionnels

Certaines professions du spectacle bénéficient, sur l'assiette de leurs cotisations sociales, d'un abattement, appelé « déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS).

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le taux de cet abattement diminue progressivement. Ainsi, pour les professions qui bénéficiaient, en 2023, d'un taux de 20 % (musiciens, choristes, chefs d'orchestre et régisseurs de théâtre), ce taux diminuera de 2 points au



1^{er} janvier 2026 pour s'établir à 16 %. Pour les professions qui bénéficiaient, en 2023, d'un taux de DFS de 25 % (artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques), ce taux sera réduit de 3 points au 1^{er} janvier 2026

pour s'établir à 18 %. En contrepartie de cette diminution, le bénéfice de la DFS reste admis, même en l'absence de frais professionnels réellement supportés par le salarié.

Arrêté du 4 septembre 2025, JO du 6

SPORT

Responsabilité d'une association

Les juges ont récemment reconnu la responsabilité d'une association exploitant une patinoire municipale à la suite du décès d'un enfant lors d'un match de hockey. L'enfant avait été frappé par un palet alors qu'il se tenait derrière des vitres dans une zone qui, selon les juges, n'était pas à l'abri d'un tir dévié en raison de « l'absence d'installation d'équipements assurant une protection effective de la totalité de la périphérie de la patinoire ». Les juges ont

noté que, selon la convention passée entre la commune et l'association, la première se chargeait des grosses réparations alors que la seconde achetait le mobilier, le matériel et les appareils nécessaires à l'exploitation de la patinoire. Estimant que les équipements dont l'absence avait

mené à l'accident étaient nécessaires à l'exploitation de la patinoire et ne constituait pas de grosses réparations, ils ont considéré que seule la responsabilité de l'association devait être retenue dans la survenue de l'accident.

GRANT FRINT/GETTY IMAGES

GRANT FRINT/GETTY IMAGES

JEUNESSE ET ÉDUCATION

POPULAIRE

Subventions

Le gouvernement vient de lancer l'appel à projets annuel dans le cadre des partenariats qui seront établis en 2026 avec les associations nationales agréées Jeunesse et Éducation populaire. Ces financements sont destinés à soutenir les actions favorisant l'engagement (accès aux responsabilités des jeunes, promotion de la citoyenneté, lutte contre les discriminations, liens intergénérationnels...) et/ou l'émancipation et la réduction des inégalités (mobilité, accès aux vacances et à la culture, continuité éducative...). Les associations doivent déposer leur dossier de demande de subventions via Le Compte Asso au plus tard le 30 janvier 2026.

Licenciement pour propos sexistes

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser les agissements sexistes. Et, pour la Cour de cassation, l'auteur de tels faits doit être sanctionné par un licenciement, quelles que soient son ancienneté ou la tolérance passée de l'em-



PHOTOSTOCK-STUDIOGETTY IMAGES

ployeur. Ainsi, dans une affaire récente, les juges ont validé le licenciement pour faute grave du responsable de plusieurs agences de travail temporaire qui avait tenu, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle insultants et dégradants à l'égard de ses subordonnées hiérarchiques. Un comportement qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

Cassation sociale, 17 septembre 2025, n° 24-14363

À SAVOIR Selon le code du travail, constitue un agissement sexiste « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

QUIZ

Le livret A

1 Toutes les associations, quel que soit leur statut fiscal, peuvent ouvrir un livret A.

Vrai Faux

2 Une association ne peut détenir qu'un seul livret A.

Vrai Faux

3 Comme pour les particuliers, le plafond du livret A détenu par une association s'élève à 22 950 €.

Vrai Faux

4 Le taux d'intérêt du livret A est fixé à 1,7 % depuis le 1^{er} août 2025.

Vrai Faux

5 Les intérêts générés par les fonds placés sur un livret A sont soumis à l'impôt.

Vrai Faux

6 L'argent placé sur un livret A est disponible à tout moment et sans frais.

Vrai Faux

Réponses

1 Faux. Seules les associations qui ne sont pas soumises à l'impôt sur les sociétés aux taux de droit commun peuvent détenir un livret A.

2 Vrai. Mais elle peut le cumuler avec d'autres solutions d'épargne.

3 Faux. Pour les associations, le plafond est fixé à 76 500 €.

4 Vrai.

5 Faux. Ils sont exonérés d'impôt sur les sociétés et de prélèvements sociaux. Les intérêts sont inscrits au compte de l'association chaque 31 décembre.

6 Vrai. Toutes les opérations effectuées sur un livret A sont gratuites.

L'emploi des seniors favorisé

42 %

des personnes âgées de 60 à 64 ans occupaient un emploi en 2024, contre 78 % de celles âgées de 55 à 59 ans.

Source : Dares Résultats, « Les seniors sur le marché du travail en 2024 », juillet 2025



AUSTIN BERGER/GETTY IMAGES

Une pension à taux plein ?

Bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein les personnes qui atteignent l'âge légal de départ à la retraite et qui ont validé un certain nombre de trimestres de retraite, ainsi que celles qui atteignent l'âge de 67 ans.

La récente loi « seniors » introduit différentes mesures destinées à augmenter le taux d'emploi des salariés âgés. Présentation des trois changements les plus notables.

Un contrat de travail adapté

À titre expérimental pendant 5 ans, les associations peuvent recruter, dans le cadre d'un nouveau contrat à durée indéterminée appelé « contrat de valorisation de l'expérience », des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, âgés d'au moins 60 ans (au moins 57 ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit) et n'ayant pas encore droit à une pension de retraite à taux plein. Le salarié ne devant pas avoir appartenu, dans les 6 mois précédents, aux effectifs de l'association ou d'une autre association du groupe.

Ce contrat de valorisation de l'expérience permet aux employeurs de déroger aux règles liées à la mise à la retraite. Ainsi, un salarié de moins de 70 ans engagé dans le cadre d'un tel contrat peut être mis à la retraite, sans son accord, dès lors qu'il est en droit de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Du nouveau en matière de retraite progressive

Jusqu'alors, l'employeur pouvait refuser d'accéder à la demande de réduction de la durée de travail d'un salarié souhaitant bénéficier de la retraite progressive au seul motif que cette nouvelle durée était incompatible avec l'activité économique de l'association.

Désormais, ce refus doit faire état, notamment :

- des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée par le salarié sur la continuité de l'activité de l'association (ou du service) ;
- et, si ces conséquences impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

Un temps partiel en fin de carrière

Afin de maintenir, en partie ou en totalité, leur rémunération, les salariés qui, avec l'accord de leur employeur, passent à temps partiel en fin de carrière peuvent dorénavant percevoir leur indemnité de départ à la retraite de manière anticipée et fractionnée.

Cette mesure doit être mise en place par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche.

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25

Rupture conventionnelle, mode d'emploi

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur de sécuriser la rupture d'un contrat de travail et au salarié de faire valoir ses droits à l'assurance chômage.



WM/GTY/IMAGES

Depuis longtemps monnaie courante au sein des entreprises et des associations, la rupture conventionnelle homologuée vous permet de mettre fin, d'un commun accord avec un salarié, à un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Et son succès ne se dément pas, avec plus de 514 000 ruptures conclues en 2024. Toutefois, ce dispositif obéit à des règles strictes qu'il convient de bien maîtriser pour sécuriser juridiquement l'opération. Le point, étape par étape, sur la procédure à respecter pour mener à bien une rupture conventionnelle.

1 Échanger avec votre salarié

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi en matière de rupture conventionnelle. La seule obligation étant d'organiser au moins un entretien au cours duquel votre salarié et vous décidez de mettre un terme à votre collaboration. Et prenez le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture du contrat de votre salarié.

2 Se faire accompagner

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu

la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés au cours des pourparlers. Si votre salarié décide de se faire aider, il doit vous en informer, oralement ou par écrit. Dans cette hypothèse, vous pouvez, vous aussi, vous faire assister, à condition de prévenir votre salarié.

Votre salarié peut être assisté par un autre salarié de l'association ou, en l'absence de comité social et économique (CSE), par une personne inscrite sur une liste de conseillers dressée par le préfet et disponible dans les mairies ou auprès de l'Inspection du travail.

De votre côté, il peut s'agir d'un salarié de l'association ou, si vous employez moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à votre organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

3 Rédiger des comptes rendus

L'(les) entretien(s) préparatoire(s) à la rupture conventionnelle a (ont) pour objectif de garantir que votre salarié consent librement à mettre un terme à son contrat. Aussi vous est-il vivement conseillé de rédiger un (des) compte(s) rendu(s) écrit(s), signé(s) par votre salarié et vous, récapitulant la teneur de chaque entretien.

4 Estimer le coût de la rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, votre salarié a droit à une indemnité spécifique.

Son montant, qui est négocié avec votre salarié, ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans).

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (94 200 € en 2025 et 96 120 € en 2026) et du plus élevé des trois montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité octroyée au salarié ;
- deux fois sa rémunération annuelle brute (au cours de l'année civile qui précède la rupture).

Mais attention, car la part de l'indemnité de rupture exonérée de cotisations sociales est soumise à une contribution patronale au taux de 30 %. Une contribution qui pourrait prochainement passer à 40 %, selon le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

5 Signer une convention

Votre salarié et vous devez ensuite remplir un formulaire (Cerfa n° 14598*01) destiné à officialiser la rupture du contrat de travail. En pratique, celui-ci peut être directement rempli en ligne et imprimé via le téléservice TéléRC (www.telerc.travail.gouv.fr).

Important !

Assurez-vous que l'organe (conseil d'administration, bureau...) ou la personne (président, directeur général...) qui signe la convention de rupture conventionnelle dispose bien du pouvoir de le faire. À défaut, cette rupture pourrait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par les tribunaux.

CE QUI EST AUTORISÉ, CE QUI NE L'EST PAS

La rupture conventionnelle ne permet pas de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée. Il est également interdit d'y recourir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. En revanche, dans le cadre d'un CDI, il est possible de conclure une rupture conventionnelle même si le contrat de travail du salarié est suspendu en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou d'un congé de maternité.

Une seule procédure !

La rupture à l'amiable d'un CDI ne peut prendre une autre forme que la rupture conventionnelle homologuée. Toute entente conclue en dehors de ce dispositif serait requalifiée par les juges en licenciem-ment sans cause réelle et sérieuse.

Ce document, qui doit être signé et daté par chaque partie en deux exemplaires, contient une convention de rupture qui a pour objet de définir, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du CDI.

6 Remettre un exemplaire au salarié

Vous devez remettre à votre salarié un exemplaire du formulaire signé. Ne négligez pas cette formalité car, en cas de litige, c'est à vous de prouver que ce document lui a bien été remis ! Et si tel n'est pas le cas, la rupture peut alors être invalidée par les juges et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dès lors, pour vous méner-ger une preuve, vous avez tout inté-rêt à remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou à lui faire inscrire de manière manuscrite, dans le formulaire, qu'un exemplaire lui a bien été remis tel jour.

7 Prendre le temps de la réflexion

Une fois le formulaire de rupture conventionnelle signé, votre salarié

POUR LES SALARIÉS PROTÉGÉS

La rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé (membre du CSE, par exemple) doit être offi-cialisée au moyen du formulaire Cerfa n° 14599*01. Ce formulaire doit, après un délai de rétractation de 15 jours calendaires, être adressé à l'inspection du travail pour autorisation (en lieu et place de l'homologation de la Dreets). La rupture devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, qui doit statuer dans les 15 jours ouvrables (son silence valant rejet au bout de 2 mois).

Une contribution patronale de 30 % est due sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations.

et vous disposez de 15 jours calen-daires (donc en comptant tous les jours de la semaine, y compris les dimanches et les jours fériés) pour revenir sur votre décision. La date de fin de ce délai devant être mentionnée dans la convention de rupture. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Sachant que la rétracta-tion n'a pas à être motivée.

8 Faire valider la rupture par l'administration

L'homologation de la rupture conventionnelle permet aux pou-voirs publics de s'assurer que la pro-cédure a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que chaque partie a librement consenti à la rupture.

Ainsi, à l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), votre salarié ou vous-même devez demander l'ho-mologation de la rupture auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solida-térités (Dreets).

Dans les faits, cette demande consiste à adresser le formulaire de rupture conventionnelle à l'adminis-tration. Cette transmission doit être

Quid de la transaction ?

effectuée par voie dématérialisée via le téléservice TéléRC. Un dépôt du formulaire papier reste toutefois possible si le salarié ou l'employeur ne sont pas en mesure d'utiliser ce service et s'ils en informent la Dreets. L'administration dispose ensuite d'un délai de 15 jours ouvrables (donc en ne comptant, cette fois, ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est acquise.

9 Mettre un terme au contrat de travail

Le contrat de travail de votre salarié prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours en l'absence de réponse). Et c'est aussi après validation de la rupture conventionnelle que vous devez remettre à votre salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation France Travail.

Par la suite, la validité de la rupture conventionnelle ainsi que son homologation peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Dreets. Sachant que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause cette validité. À noter que toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite (donc inapplicable).

Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié.

Pourquoi ?

Pour mettre fin à un litige entre un employeur et un salarié lié à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

Quand ?

Durant l'exécution du contrat de travail ou après sa rupture (après un licenciement, par exemple), avant ou pendant une procédure judiciaire.

Comment ?

Une transaction rédigée par écrit qui prévoit des concessions réciproques.

Quelle(s) indemnité(s)* ?

• Une indemnité relative à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, par exemple) :

Exonération de cotisations sociales dans les mêmes limites que l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. p.11), aucune contribution patronale spécifique n'étant due

• Une indemnité de nature salariale (un rappel de salaire, par exemple) :

Aucune exonération

• Une indemnité réparant un préjudice subi par le salarié (préjudice en termes d'évolution de carrière ou préjudice moral, par exemple) :

Exonération totale

*La transaction conclue après une rupture conventionnelle homologuée ne peut pas porter sur des éléments liés à la rupture du contrat de travail (mais seulement sur des éléments liés à son exécution), ni sur ceux déjà réglés par la convention de rupture.

INDICATEURS - Mis à jour le 27 novembre 2025

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-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	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 salariés 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'existant 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'existant pas 2,25 Smic (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2025). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'existant 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.

La lettre des associations est éditée par la société **Les Echos Publishing** - 10, boulevard de Grenelle - CS 10187 - 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 - Tel. : 05 49 60 20 60 / Directeur de la publication : 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

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Novembre 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 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.
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 %*
2025	135,87 + 0,96 %*	136,81 + 0,07 %*		

* 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.
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 %*
2025	137,29 + 1,60 %*	137,15 + 0,51 %*		

* Variation annuelle.

Quelle place pour le numérique dans le projet associatif ?

Seulement 29 % des associations considèrent qu'elles ont atteint une maturité numérique, alors que 47 % estiment qu'elles ont encore une marge de progression.

3 outils principaux

79 %
des associations



80 %
des associations

Site internet
et/ou blog



62 %
des associations

Visioconférence
ou partage et
stockage de
documents



3 usages principaux

75 %
des associations

Animer
son réseau

80 %
des associations

Faire connaître
l'association et
ses actions au
grand public

70 %
des associations

Gérer plus
éfficacement
ses activités

43 % des associations utilisent des logiciels libres.

18 % des associations utilisent des outils basés
sur l'intelligence artificielle.



Source : La place du numérique dans le projet associatif, Solidatech et Recherches & Solidarités, 5^e édition, novembre 2025



Invalidité d'un salarié et inaptitude à occuper son emploi

L'un de nos salariés vient de nous informer qu'il a été reconnu invalide par la Caisse primaire d'assurance maladie. Devons-nous considérer qu'il est inapte à occuper son emploi ?

Pas du tout. La reconnaissance par l'Assurance maladie de l'invalidité de votre salarié n'équivaut pas à une inaptitude à exercer son emploi. En effet, seul le médecin du travail peut, à l'issue notamment d'un examen médical, d'une étude du poste du salarié et d'un échange avec vous, le déclarer inapte à occuper son poste.



Taxes sur les véhicules de l'association

Notre association n'est pas exonérée de la taxe sur les émissions de CO₂ et de la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques pour les voitures qu'elle utilise pour son activité. Est-il vrai que ces taxes vont augmenter pour 2025 ?

Oui, le seuil d'entrée du barème de la taxe sur les émissions de CO₂ et ses différentes tranches sont abaissés de 5 g de CO₂/km (norme WLTP). Et l'exonération en faveur des véhicules hybrides est remplacée par un abattement pour les seuls véhicules recourant au superéthanol E85. Pour rappel, ces taxes sont à déclarer et à payer en janvier 2026 à une date variable selon votre régime TVA (régime normal ou non-redevable).



Réduction d'impôt pour dons

Notre association peut-elle offrir des cadeaux à ses donateurs sans que leur réduction d'impôt soit remise en cause ?

Pour bénéficier de la réduction d'impôt au titre des dons qu'ils consentent au profit de votre association, vos donateurs ne doivent pas recevoir de contrepartie. Toutefois, l'administration fiscale admet qu'une association puisse remettre à ses donateurs des biens de faible valeur (étiquettes personnalisées, timbres décoratifs, cartes de vœux...) sans que ces derniers perdent leur avantage fiscal.

Les biens sont jugés de « faible valeur » lorsqu'il existe une disproportion marquée entre leur coût et le don effectué (rapport de 1 à 4). Sachant que la valeur des biens que vous donnez par année civile à chaque donateur ne peut pas, en tout état de cause, dépasser 73 €.

