

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

JANVIER 2026

**2026, année
de la facturation
électronique**

**Activités
associatives
pendant un arrêt
de travail**

**Campagne
de subventions
du FDVA**

**Les nouveautés de
la feuille de paie 2026**

inextenso.fr

Janvier 2026

Délai variable

- Associations propriétaires ou utilisatrices de véhicules de tourisme pour leur activité : télé-déclaration et téléversement de la taxe sur les émissions de CO₂ et de la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques dues au titre de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

15 janvier

- Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e trimestre 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 décembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2025.
- Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2025 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

31 janvier

- Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2025 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

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

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

En 2026, certaines associations devront intégrer, dans leur organisation, la fameuse réforme de la facturation électronique. Qui est concerné ? Quelles sont les obligations liées à cette réforme ? Rappel des principales informations à connaître en page ci-contre.

Vous pourrez ensuite prendre connaissance de deux décisions de justice intéressant les associations, l'une sur l'organe compétent pour signer une rupture conventionnelle et l'autre sur la possibilité de pratiquer des activités associatives pendant un arrêt de travail (cf. page 4). Par ailleurs, le FDVA vient de lancer sa campagne annuelle de subventions. Il est donc temps pour les associations de demander des financements afin de soutenir leur fonctionnement global et leurs nouveaux projets ou encore de former leurs bénévoles (cf. page 8).

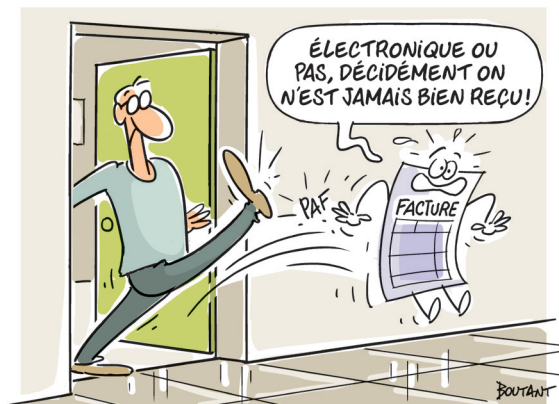
Et qui dit début d'année, dit également modification des feuilles de paie. En effet, comme chaque mois de janvier, des nouveautés doivent être prises en compte pour établir les bulletins de paie de vos salariés : revalorisation du Smic, modification des allègements de cotisations sociales patronales, gratification due aux stagiaires... Tour d'horizon, dans notre dossier du mois, des changements à ne pas rater en la matière.

Nous vous souhaitons une excellente lecture et vous transmettons tous nos vœux de santé, de joie et de réussite pour cette nouvelle année 2026 !

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



2026, année de la facture électronique



Le cas des associations exonérées

Les associations qui réaliseront certaines opérations exonérées de TVA (domaine de la santé, enseignement et formation...) ne seront pas tenues d'émettre des factures électroniques ni d'effectuer un e-reporting, mais devront pouvoir recevoir des factures électroniques.

Initialement prévue à compter du 1^{er} juillet 2024, l'entrée en vigueur de la réforme rendant obligatoire la facturation électronique a été reportée à 2026. Une bonne occasion, en ce début d'année, de refaire un point.

Quelles sont les obligations ?

La réforme couvre, en réalité, deux grands volets. D'abord, l'obligation d'adopter la facturation électronique (dite « invoicing ») pour les opérations de vente de biens et/ou de prestations de services réalisées entre professionnels, assujettis à la TVA, en France. Puis, à titre complémentaire, l'obligation de reporting électronique (dit « e-reporting ») pour les transactions intervenant avec des personnes non assujetties à la TVA ou avec des opérateurs établis à l'étranger.

Pour quelles associations ?

Sont concernées par la réforme les associations qui réalisent des activi-

tés lucratives à titre principal ou des activités lucratives accessoires dont les recettes excèdent le seuil requis (80 011 € pour 2025).

Quel est le calendrier ?

Le calendrier se décline en deux étapes. Première étape : les associations, quelle que soit leur taille, devront être en capacité de recevoir des factures électroniques à compter du 1^{er} septembre 2026.

Seconde étape : les associations devront émettre des factures électroniques et procéder à un e-reporting dès le 1^{er} septembre 2026 pour les ETI et les grandes structures, puis à compter du 1^{er} septembre 2027 pour les plus petites (< 250 salariés et CA < 50 M€ ou total bilan < 43 M€).

Quel est le fonctionnement ?

Pour recevoir ou émettre une facture électronique ou pour réaliser un e-reporting, les associations doivent passer par une plate-forme agréée (PA), qu'elles doivent choisir. Cet opérateur privé garantit la transmission des factures et la communication des données à l'administration fiscale.

Une facture électronique ?

La facture électronique n'est pas qu'un simple PDF ! Il s'agit d'un fichier électronique structuré qui permet une analyse automatisée de son contenu. Elle doit donc être éditée dans un format autorisé par la loi (UBL, CII ou mixte).

Le pouvoir de signer une rupture conventionnelle

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur la validité d'une rupture conventionnelle signée par le directeur d'une association. Dans cette affaire, la salariée prétendait que ce dernier ne disposait pas du pouvoir de signer cette convention. Les juges ont constaté que les délégations de pouvoir faites par le président au directeur

indiquaient que ce dernier était responsable de l'argumentaire du dossier de licenciement, de la construction de la procédure et de la présentation du dossier au bureau pour débat et validation, mais que la lettre de licenciement restait signée par le président. Ils en ont déduit que le directeur ne disposait pas du pouvoir de signer l'acte de

rupture du contrat de travail, que ce soit un licenciement ou une rupture conventionnelle. En effet, ce dernier jouait un rôle actif dans la préparation de la procédure mais n'avait reçu aucune délégation du pouvoir de licencier. La rupture conventionnelle s'analysait donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale, 22 octobre 2025, n° 24-15046

LE CHIFFRE

61%

Selon Le Don en confiance, 61 % des Français font confiance aux associations et fondations. Un résultat qui s'élève même à 77 % pour les associations de défense des consommateurs. Ce score contraste fortement avec le peu de confiance que les Français accordent aux médias (32 %), aux GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft) (29 %), au gouvernement (20 %) et aux partis politiques (13 %).

Baromètre de la Confiance, édition 2025,
Le Don en confiance

Activités associatives pendant un arrêt de travail

Pour percevoir des indemnités journalières, le salarié en arrêt de travail doit s'abstenir d'exercer toute activité non autorisée par son médecin. Dès lors, le salarié en arrêt de travail qui participe à des activités associatives, y compris des activités de loisirs, a tout intérêt à obtenir l'autorisation préalable de son médecin s'il veut éviter d'avoir à rembourser les indemnités journalières qu'il perçoit.

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié qui, sans demander l'autorisation de son médecin traitant, avait, pendant son arrêt de travail, participé à plusieurs compétitions de pétanque a dû rembourser les indemnités journalières qu'il avait reçues de la Sécurité sociale.

Cassation civile 2^e, 16 octobre 2025, n° 23-18113



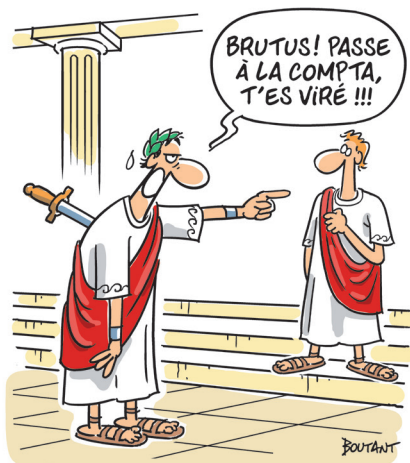
À NOTER Selon le salarié, son médecin l'avait autorisé à participer à des compétitions de pétanque car il lui avait délivré un certificat attestant de l'absence de contre-indications à la pratique de ce sport. Un argument rejeté par les juges car l'autorisation du médecin doit être expressément mentionnée dans l'arrêt de travail.

CLIN D'ŒIL

OBLIGATION DE LOYAUTÉ ET LICENCIEMENT

Le salarié qui tente d'exercer, pour son propre compte, une activité concurrente de celle de son employeur manque à son obligation de loyauté (bonne foi, discrétion, confidentialité). Et peu importe que cette activité ne soit finalement pas mise en œuvre.

Dans cette situation, les juges considèrent que le licenciement pour faute grave du salarié est justifié.



Proratisation de l'aide à l'apprentissage

L'employeur qui recourt à l'apprentissage bénéficie, pour la 1^{re} année du contrat, d'une aide de 5 000 € (6 000 € pour un apprenti en situation de handicap) versée mensuellement. Et désormais, pour les contrats d'apprentissage de moins d'un an (durée initiale de moins d'un an ou rupture anticipée avant la 1^{re} année), l'aide due au titre du premier et/ou du dernier mois du contrat n'est plus forfaitaire, mais proratisée en fonction du nombre de jours travaillés par l'apprenti. Pour mettre en œuvre cette nouvelle règle, les pouvoirs publics ont annoncé la mise en attente du versement des aides liées aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} novembre 2025. Pour ces contrats, le versement de l'aide ne débutera (avec effet rétroactif) qu'à compter de mars 2026.

À noter que le versement des aides allouées aux contrats conclus avant le 1^{er} novembre 2025 ne sera pas impacté.

Foire aux questions sur l'aide aux employeurs qui recrutent en apprentissage, travail-emploi.gouv.fr

À SUIVRE Le ministère du Travail n'indique pas précisément les contrats concernés par la mise en attente du versement de l'aide à l'apprentissage : s'agit-il de l'ensemble des contrats conclus depuis le 1^{er} novembre 2025 ou seulement de ceux dont la durée initiale est inférieure à un an ? Et s'agit-il des seuls contrats conclus jusqu'en janvier, février ou mars 2026 ?

Activités sociales et culturelles

Les prestations liées à des activités sociales et culturelles octroyées aux salariés par le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, par l'employeur peuvent être exonérées de cotisations et contributions sociales. À la suite d'un arrêt de la Cour de cassation d'avril 2024, cette exonération ne s'applique plus si l'accès à ces prestations est soumis à une condition d'ancienneté. L'Urssaf a toutefois accordé aux CSE et aux employeurs qui appliquaient une telle condition un délai pour se mettre en conformité avec cette nouvelle règle sans perdre l'exonération. Ce délai, qui devait se terminer fin 2025, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026.

SOCIAL

Modes d'accueil des jeunes enfants

Selon le rapport 2025 de l'Observatoire national de la petite enfance portant sur les modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans, les associations géraient, en 2024, 3 375 établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la prestation de service unique (sur 12 797 EAJE, soit 26,37 %) et proposaient 93 194 places (sur 419 800 places, soit 22,20 %). Quant aux micro-crèches (moins de 12 places) financées par la prestation d'accueil du jeune enfant, 93 % étaient gérées par des entreprises (6 280 structures pour 143,7 millions d'heures facturées) et seulement 7 % par des associations (473 structures pour 10,7 millions d'heures facturées).

www.caf.fr/professionnels

ENVIRONNEMENT

Préjudice écologique

Les associations de protection de la nature et de défense de l'environnement agréées depuis au moins 5 ans peuvent tenter une action en réparation du préjudice écologique dans les 10 ans à compter du jour où elles ont connu ou auraient dû connaître

sa manifestation. La Cour de cassation a estimé que le point de départ de ce délai ne peut être fixé avant la date à laquelle des « indices graves, précis et concordants d'imputabilité du préjudice environnemental » peuvent être raisonnablement invoqués. Dans cette affaire, elle a considéré que l'action en réparation du préjudice écologique intentée en juin 2021 par la Ligue pour la protection des oiseaux contre des sociétés produisant des néonicotinoïdes n'était pas prescrite. En effet, pour les juges, le délai de prescription de 10 ans avait commencé à courir au printemps 2014, date à laquelle des articles scientifiques avaient démontré la toxicité de l'imidaclopride sur de nombreux oiseaux et la plupart des poissons (hausse de la mortalité et reproduction altérée).

Cassation civile 3, 13 novembre 2025, n° 24-10959



CULTURE

Financements publics et gouvernance des associations

Il ressort du 10^e Baromètre de la COFAC (Coordination des Fédérations et Associations de Culture et de Communication) que les associations culturelles sont confrontées à des difficultés croissantes liées à la diminution des financements publics et au renouvellement des instances dirigeantes bénévoles. Ainsi, en 2025, 63 % des associations ont vu les subventions versées par l'État diminuer (46 % pour celles accordées par les régions). Bonne nouvelle néanmoins, les départements et les communes

ont tendance à maintenir, voire à augmenter leurs subventions (60 % des associations pour les premiers et 78 % pour les secondes).

En matière de gouvernance, 47 % des associations rencontrent des difficultés pour renouveler leur conseil d'administration et 38 % pour recruter des membres du bureau, surtout des présidents et des trésoriers. D'une manière générale, les associations ont du mal à convaincre leurs bénévoles de prendre des responsabilités.

SPORT

Contrat de sportif professionnel

Dans une affaire récente, un joueur professionnel dont le contrat à durée déterminée (CDD), conclu avec un club de handball, avait pris fin avait saisi la justice afin d'obtenir le paiement d'une indemnité de fin de contrat. Le CDD que



les associations sportives concluent avec les sportifs professionnels est un contrat spécifique régi non pas par le Code du travail mais par le Code du sport. À ce titre, plusieurs dispositions du Code du travail relatifs au CDD

ne s'appliquent pas au CDD conclu par un sportif professionnel. Ainsi, selon l'article L 222-2-1 du Code du sport, l'article L 1243-8 du Code du travail qui prévoit le paiement d'une indemnité de fin de contrat au salarié ne s'applique pas au CDD conclu par des sportifs professionnels. La Cour de cassation en a conclu qu'un joueur professionnel ne pouvait pas prétendre à une indemnité de fin de contrat.

Cassation sociale, 10 décembre 2025, n° 24-16829

SANTÉ, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Contrat de travail temporaire

Depuis le 1^{er} décembre dernier, les établissements de santé ne peuvent recruter en intérim que des médecins, des chirurgiens-dentistes et des pharmaciens ayant déjà pratiqué pendant au moins 2 ans (en équivalent temps plein et hors intérim). Cette durée minimale d'exercice est aussi exigée des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) qui recrutent des médecins. Seuls les professionnels qui signent un contrat de travail temporaire pour la première fois en vue d'exercer leur profession (ou leur spécialité) sont visés par cette restriction. L'établissement qui engage un professionnel en intérim sans avoir reçu de l'entreprise de travail temporaire une attestation assurant que cette condition est remplie



encourt une sanction administrative dont le montant maximal s'élève à 5 % des recettes d'assurance maladie (établissement de santé) ou du chiffre d'affaires (ESSMS) du dernier exercice clos, dans la limite de 100 000 €.

Décret n° 2025-1147 du 28 novembre 2025, JO du 30

MÉDICO-SOCIAL

Transition écologique

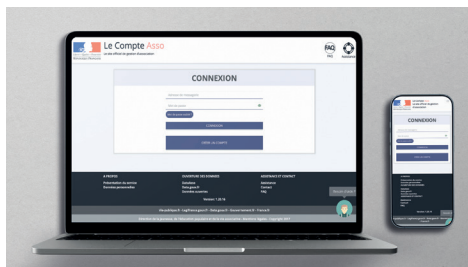
L'Agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux (Anap) a mis en ligne une « plateforme nationale de ressources » recensant plus de 70 outils destinés à accompagner ces établissements dans leur transition écologique grâce à une démarche en quatre étapes : maîtriser les enjeux, évaluer sa situation, structurer sa stratégie et mettre en œuvre. Sont couvertes 12 thématiques, à savoir l'énergie, l'immobilier, la gestion hydrique, les soins écoresponsables, les achats, l'alimentation, les déchets, les transports, le numérique, la biodiversité, la santé environnementale et l'adaptation au changement climatique.

Campagne annuelle de subventions du FDVA

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

Les associations peuvent faire financer des formations pour leurs bénévoles réguliers ou élus (formations « spécifiques », c'est-à-dire tournées vers le projet associatif, ou « techniques », c'est-à-dire liées à l'activité ou au fonctionnement de l'association). Sachant que les associations œuvrant dans le domaine des activités physiques et sportives ne peuvent bénéficier de cette subvention que pour financer le certificat de formation à la gestion associative.

Les associations peuvent également demander des subventions pour financer leur fonctionnement global et/ou leurs projets.



EN PRATIQUE Les associations doivent déposer leurs demandes de subventions via leur Compte Asso. Les dates limites de dépôt sont consultables sur les sites internet des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports.

QUIZ

Siège social d'une association

1 Le siège social d'une association correspond au lieu où est exercée sa direction effective.

☐ Vrai ☐ Faux

2 Les statuts d'une association doivent mentionner le lieu de son siège social.

☐ Vrai ☐ Faux

3 Le siège social d'une association peut être fixé au domicile d'un de ses membres, que celui-ci soit locataire ou propriétaire.

☐ Vrai ☐ Faux

4 Le conseil d'administration est toujours compétent pour décider du transfert du siège social de l'association.

☐ Vrai ☐ Faux

5 Le changement d'adresse du siège social doit être déclaré dans les 3 mois auprès du greffe des associations du nouveau siège.

☐ Vrai ☐ Faux

6 Le transfert du siège social d'une association d'utilité publique doit être approuvé par le ministre de l'Intérieur.

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 Vrai.

2 Faux. Sauf exceptions (associations reconnues d'utilité publique, par exemple), cette mention n'est pas obligatoire. À ce titre, il est conseillé d'indiquer dans les statuts uniquement le nom de la ville pour ne pas avoir à les modifier en cas de déménagement dans la même ville.

3 Vrai.

4 Faux. L'organe compétent pour décider de ce transfert est celui désigné dans les statuts. Si ces derniers sont muets sur ce point, ce changement relève de l'assemblée générale.

5 Vrai. Le dirigeant qui omet cette déclaration encourt 1 500 € d'amende.

6 Vrai. Dans la mesure où les statuts sont modifiés.

La sectorisation des activités lucratives de l'association

Isoler les activités lucratives de l'association dans un secteur distinct permet de limiter l'application de l'impôt sur les sociétés à ce seul secteur.

Les associations, du fait de leur caractère non lucratif, ne sont normalement pas imposables. Cependant, lorsqu'elles exercent des activités lucratives accessoires sans bénéficier de la franchise des impôts commerciaux, ni d'exonérations spécifiques, leurs recettes sont soumises à l'impôt sur les sociétés. Elles peuvent alors, si elles le souhaitent, regrouper leurs activités lucratives dans un « secteur » comptable distinct afin que seul ce dernier soit taxable. Explications.



elles peuvent être complémentaires.

Ensuite, les activités non lucratives doivent demeurer significativement prépondérantes. Ce caractère prépondérant s'apprécie au regard de la part des recettes commerciales par rapport à l'ensemble des moyens de financement de l'association (recettes, subventions, dons, legs...) ou, si c'est plus pertinent, des effectifs et des moyens affectés aux différentes activités. Sachant que cette comparaison peut être réalisée sur plusieurs années afin de lisser les effets de situations exceptionnelles.

Les conditions à remplir

D'abord, les activités lucratives doivent être dissociables, par nature, des activités non lucratives. Autrement dit, elles doivent correspondre à des prestations différentes de l'activité principale de l'association, même si

Quelle imposition ?

Les résultats imposables du secteur lucratif sont soumis à l'impôt sur les sociétés au taux de 25 %. Un taux réduit de 15 %, jusqu'à 42 500 € de bénéfice, s'applique toutefois lorsque le chiffre d'affaires de ce secteur n'excède pas 10 M€. Cet impôt, qui doit être versé spontanément, donne lieu à quatre acomptes, sauf dispense, puis à une liquidation avec, le cas échéant, le versement du solde correspondant.

Les modalités pratiques

Les moyens d'exploitation (locaux, matériels, salariés...) propres à chaque secteur doivent être spécifiquement affectés au secteur considéré. Pour les éléments communs aux deux secteurs, une répartition doit s'effectuer au prorata de leur temps d'utilisation. En outre, un bilan fiscal d'entrée doit être établi à la date du premier jour du premier exercice soumis à l'impôt sur les sociétés. Il doit comporter tous les éléments d'actif et de passif affectés aux opérations lucratives, pour leur valeur réelle à la date d'établissement de ce bilan. Par ailleurs, les charges doivent faire l'objet d'une exacte répartition entre les activités. Sans oublier que l'association doit souscrire une déclaration de résultats (n° 2065) pour son secteur lucratif.

La feuille de paie version 2026

Voici les principales informations à connaître pour établir les feuilles de paie 2026 de vos salariés.

Chaque début d'année apporte des nouveautés concernant la feuille de paie des salariés. En 2026, outre les revalorisations habituelles du Smic et du plafond de la Sécurité sociale, il faudra tenir compte d'une modification des allègements applicables sur les cotisations sociales dues par les employeurs. Présentation.

Le montant du Smic

Revalorisé de 1,18 % au 1^{er} janvier 2026, le montant horaire brut augmente de 11,88 € à 12,02 €.

Le Smic mensuel brut progresse, quant à lui, de 21,23 € pour s'établir, à compter du 1^{er} janvier 2026, à 1 823,03 € (contre 1 801,80 € précédemment) pour une durée de travail de 35 heures par semaine. Soit un Smic mensuel net de 1 443,11 €.

À Mayotte, le montant horaire brut du Smic est fixé à 9,33 € (contre 8,98 € précédemment) et son montant mensuel brut à 1 415,05 € (contre 1 361,97 €) pour une durée de travail de 35 heures par semaine.

Le plafond de la Sécurité sociale

En 2026, le montant du plafond de la Sécurité sociale augmente de 2 % par rapport à 2025.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2026, le montant mensuel du plafond de la Sécurité



PAULIN SONG/MORGETTY IMAGES

sociale passe de 3 925 € à 4 005 €. À Mayotte, le montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé à 3 022 € au 1^{er} janvier 2026.

Plafond de la Sécurité sociale pour 2026	
Plafond annuel	48 060 €
Plafond trimestriel	12 015 €
Plafond mensuel	4 005 €
Plafond par quinzaine	2 003 €
Plafond hebdomadaire	924 €
Plafond journalier	220 €
Plafond horaire ⁽¹⁾	30 €

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures.

Les cotisations sociales

Le versement mobilité régional

Depuis le 1^{er} janvier 2026, les associations d'au moins 11 salariés situées en Centre-Val de Loire, en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine doivent s'acquitter, sur leur masse salariale, d'un versement mobilité régional et rural (VMRR) au taux de 0,15 %. Un taux qui est toutefois réduit à 0,08 % pour une vingtaine de communautés de communes de Bretagne (Loudéac Communauté Bretagne Centre, Arc Sud Bretagne, Ploërmel Communauté, Centre Morbihan Communauté, Pontivy Communauté, communauté de communes de Haute Cornouaille, du Cap Sizun - Pointe du Raz, du Haut Pays Bigouden, de Belle-Île-en-mer...).

Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2026, le taux du VMRR applicable en Provence-Alpes-Côte d'Azur est abaissé de 0,15 % à 0,08 %.

À NOTER Pour déterminer si une association est soumise au VMRR (au moins 11 salariés), il convient de prendre en compte les salariés inscrits

sur le registre unique du personnel de tous ses établissements situés dans la région où est institué ce versement. Par ailleurs, le VMRR s'ajoute, le cas échéant, au versement mobilité déjà mis en place par une autorité organisatrice de la mobilité (communauté d'agglomération ou de communes...).

La cotisation AGS

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Au 1^{er} juillet 2024, le taux de cette cotisation est passé de 0,20 % à 0,25 % en raison de la situation économique dégradée et de la hausse significative des défaillances d'entreprise.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 16 décembre dernier, de maintenir ce taux de cotisation à 0,25 % au 1^{er} janvier 2026.

40 %

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale fait passer de 30 à 40 % le taux de la contribution patronale due sur la partie exonérée de cotisations sociales des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite.

TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

Les employeurs doivent prendre en charge 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics et aux services publics de location de vélos utilisés par leurs salariés pour effectuer leurs trajets domicile-travail. Une participation qui est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG-CRDS. Jusqu'au 31 décembre 2025, la limite d'exonération de cette participation a été portée de 50 à 75 % du coût de l'abonnement. Le projet de loi de finances, qui devrait être adopté, en principe, au début de 2026, pourrait prolonger cette mesure d'un an.

12,4 %

Pourcentage de salariés dont la rémunération était égale au Smic au 1^{er} novembre 2024, soit 2,2 millions de personnes (hors agriculture).

Source : La revalorisation du Smic au 1^{er} novembre 2024, Dares Résultats, décembre 2025, n° 52

RAPPEL La cotisation AGS est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 16 020 € par mois en 2026.

La cotisation maladie Alsace-Moselle

Les associations des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle doivent prélever sur les rémunérations de leurs salariés une cotisation supplémentaire maladie à la charge de ces derniers. Le conseil d'administration du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle a décidé de maintenir le taux de cette cotisation à 1,3 % en 2026.

Les exonérations de cotisations sociales patronales

Les taux réduits de cotisations

Jusqu'au 31 décembre 2025, les employeurs bénéficiaient d'une réduction des taux :

- de la cotisation d'assurance maladie (7 %, au lieu de 13 %) sur les rémunérations n'excédant pas 2,25 Smic (4 054,05 € bruts par mois pour 35 heures de travail par semaine) ;
- de la cotisation d'allocations familiales (3,45 %, contre 5,25 %) sur les rémunérations ne dépassant pas 3,3 Smic (5 945,94 € bruts par

En 2026, le Smic horaire brut s'élève à 12,02 € et le Smic mensuel brut à 1 823,03 €.

mois pour 35 heures de travail par semaine).

Ces taux réduits de cotisations sont supprimés pour les cotisations sociales dues au titre des périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2026.

La réduction générale des cotisations

Afin de compenser la suppression des taux réduits de cotisations, une nouvelle formule de calcul de la réduction générale des cotisations sociales patronales s'applique pour les cotisations dues au titre des périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2026.

Cette nouvelle formule :

- bénéficie aux rémunérations inférieures à 3 Smic (5 469,10 € bruts par mois en 2026), contre 1,6 Smic en 2025 (2 882,88 € bruts par mois) ;
- garantit à chaque employeur une réduction de cotisations minimale de 2 % pour les rémunérations inférieures à ce plafond.

Selon le niveau de rémunération des salariés, cette réforme est avantageuse, neutre ou défavorable pour les employeurs. Par exemple, dans une association de moins de 50 salariés, l'allègement mensuel de cotisations patronales augmenterait d'environ 92 € pour une rémunération correspondant à 1,6 Smic mais diminuerait d'environ 98 € pour une rémunération correspondant à 3 Smic.

SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Pour mémoire, jusqu'au 31 décembre 2026, les associations qui rendent disponibles leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires pour des missions de secours d'urgence ou de protection peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une réduction de certaines cotisations patronales. Le montant de cette réduction est plafonné à 2 000 € par an et par salarié, sans pouvoir dépasser 10 000 € par an pour un même employeur.

La gratification due aux stagiaires

L'association doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Son montant horaire est passé de 4,35 € à 4,50 € au 1^{er} janvier 2026. Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas le montant de cette gratification minimale ne sont pas considérées comme des rémunérations et ne sont donc pas soumises à cotisations et contributions sociales. Mais si la gratification accordée au stagiaire est supérieure au montant minimal, la différence entre le montant effectivement versé et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.

La limite d'exonération pour les cadeaux et bons d'achat

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés échappent aux cotisations sociales lorsque le montant global alloué à chaque salarié sur une année civile ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Une limite qui s'élève pour 2026 à 200 € (contre 196 € en 2025). Si ce seuil est dépassé, un cadeau ou un bon d'achat peut quand même être exonéré de cotisations sociales à condition d'être attribué en raison d'un événement particulier (naissance, mariage, rentrée scolaire...). En outre, sa valeur unitaire ne doit pas excéder 200 € et, s'il s'agit d'un bon d'achat, celui-ci doit mentionner la nature du bien qu'il permet d'acquérir, le ou les rayons d'un grand magasin ou encore le nom d'un ou de plusieurs magasins spécialisés (bon multi-enseignes).

Le salaire brut moyen dans les associations*

26 630 €/an



Santé humaine

39 770 €



Culture

29 680 €



Hébergement médico-social

29 470 €



Enseignement

25 660 €



Action sociale
sans hébergement

21 870 €



Sport

18 690 €

* Salaires 2024, source : La France associative en mouvement, octobre 2025, Recherches et Solidarités

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 ouvrant 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	De 10 001 km
3			
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 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

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Décembre 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 €

Taux 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.
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 %*	137,09 - 0,45 %*	

* 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 %*	137,07 - 0,04 %*	

* Variation annuelle.

Données sensibles : peut-on utiliser l'IA pour les traiter ?

Par défaut, les intelligences artificielles utilisent les données que vous partagez avec elles pour s'entraîner et améliorer leur performance.

Rédaction de courriers, classement de fichiers bénéficiaires, création de graphiques illustrant les résultats de l'association... les outils d'IA sont devenus incontournables pour réaliser des tâches de secrétariat ou de communication. Mais attention, la confidentialité des données que vous partagez avec ces IA n'est pas toujours garantie. Explications.

Systèmes gratuits...

Le plus souvent, et par défaut, toutes les interactions des utilisateurs avec les outils d'intelligence artificielle, y compris les textes saisis et les fichiers téléchargés (fichiers, photos, vidéos, sons, captures d'écran), sont utilisées pour l'entraînement et l'amélioration des modèles d'IA. C'est une pratique courante, pour ne pas dire généralisée, dans l'industrie pour rendre l'IA générative plus performante en termes de pertinence, mais aussi de fluidité des échanges humain-machine. Tous les grands acteurs du secteur utilisent ce principe de fonctionnement. C'est le cas, notamment, des américains ChatGPT, Gemini et Claude AI, ainsi que du français Mistral AI. Partager sur ces outils des données sensibles lorsque l'on est une association (coordonnées des adhérents, des usagers ou des bénéficiaires, informations sur les salariés, données comptables...) n'est donc pas sans risque.

... et abonnements payants

Si les données d'entrée et de sortie sont systématiquement utilisées pour entraîner les modèles d'intelligence artificielle dans les versions mises gratuitement à la disposition du public, les règles de fonctionnement sont diffé-



rentes dans les versions payantes, notamment celles proposées aux professionnels. Dans le cadre de ces abonnements, il est généralement prévu que les données transmises par les utilisateurs (conversations, pièces téléchargées) ne soient jamais utilisées pour entraîner l'IA, ni consultées par des réviseurs humains (voir encadré). ChatGPT, Gemini, Claude AI et Mistral AI proposent ce type de garantie dans leurs conditions générales. N'hésitez pas à vous en assurer.

Les réviseurs humains

Pour vérifier la pertinence des réponses données par un dispositif d'IA aux questions qui lui sont posées, la plupart de leurs éditeurs ont recours aux services de réviseurs humains. La confidentialité des conversations examinées n'est donc pas assurée, sans parler du fait qu'elles seront conservées pendant une durée assez longue (jusqu'à 3 ans pour Gemini et ChatGPT, par exemple).



Entretien d'évaluation des salariés

Afin de faire le point sur l'année écoulée, nous envisageons d'organiser des entretiens d'évaluation de nos salariés. Peuvent-ils refuser d'y participer ?

Dès lors qu'ils sont informés de la mise en place d'entretiens d'évaluation et des méthodes utilisées (autoévaluation, contrôle des connaissances, etc.), vos salariés doivent y participer, sous peine d'être sanctionnés. Mais attention, cette évaluation doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents. En effet, l'utilisation de critères imprécis et subjectifs (appréciation du courage des salariés, de leur optimisme, de leur bon sens...) est considérée comme illicite par les juges.



Manifestation sur la voie publique

Notre association souhaite organiser, dans les rues de notre ville, une distribution de tracts en faveur de l'interdiction des pesticides. S'agit-il d'une manifestation soumise à déclaration ?

Pour la Cour de cassation, constitue une manifestation « tout rassemblement, statique ou mobile, sur la voie publique d'un groupe organisé aux fins d'exprimer collectivement et publiquement une opinion ou une volonté commune ». Dès lors, toute manifestation sur la voie publique est soumise à une déclaration préalable auprès des autorités, même en l'absence de banderoles, de drapeaux ou de slogans, y compris donc une simple distribution de tracts.



Salle communale

Nous avons reçu une lettre du maire nous informant que nous n'avons plus accès à la salle communale que nous utilisions depuis plusieurs années pour les activités de notre association. Pouvons-nous contester cette décision qui, selon nous, est due à l'inimicé du maire à l'égard de notre nouveau président ?

Le maire peut mettre fin à la mise à disposition d'une salle communale au profit d'une association. Mais seulement pour un motif valable ! Il peut ainsi invoquer les nécessités tirées de l'administration des propriétés communales, le fonctionnement des services, le maintien de l'ordre public ou encore un motif d'intérêt général. En cas de doute sur le motif réel de ce retrait, vous pouvez, le cas échéant, contester la décision du maire devant le tribunal administratif.

