

# In Extenso

*ENTREPRENEZ L'AVENIR.*

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

AVRIL 2026

**Déclarations  
fiscales  
des associations :  
prenez date !**

**Quelles  
nouvelles  
fiscales pour  
les associations ?**

**Le contrat  
d'engagement  
républicain**

**Gérer les congés  
payés de vos salariés**

ÉCHÉANCIER

**Avril 2026****Délai variable**

- › Déclaration, via la DSN, des honoraires, commissions et courtages (> 2 400 € par bénéficiaire) versés en 2025.

**15 avril**

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

- › 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 mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2026.

**24 avril**

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2025 et régularisation des déductions opérées en 2025 sur la base du coefficient provisoire.

**30 avril**

- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2026 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).
- › Associations bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une ZFU : envoi à l'Urssaf et à la Dreets de la déclaration annuelle de mouvement de main-d'œuvre au titre de 2025.

**Au menu de votre revue du mois d'avril...**

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. Comme chaque année au mois de mai, les associations peuvent être tenues de souscrire un certain nombre de déclarations fiscales (déclaration de résultats, déclaration de CFE, etc.). Sans oublier que toutes les associations qui ont reçu des dons ouvrant droit à une réduction d'impôt doivent transmettre à l'administration fiscale leur montant global ainsi que le nombre de reçus fiscaux délivrés. Toutes les explications en page ci-contre.

Dans ce numéro également, vous pourrez prendre connaissance des nouveautés issues de la loi de finances qui intéressent les associations (cf. pages 4-5) : au programme, notamment, la fin de l'exonération de la taxe d'apprentissage pour certaines associations et fondations et le maintien du report de la suppression progressive de la CVAE.

Et dans un tout autre registre, en page 9, nous revenons sur le contrat d'engagement républicain qui doit être respecté par les associations qui demandent des subventions ou un agrément.

Enfin, le dossier du mois est consacré à la gestion des congés payés des salariés. En effet, différentes règles s'imposent en matière d'organisation des départs en congés d'été : calcul des droits à congés, période de prise des congés... Nous vous rappelons donc les principales dispositions à connaître pour préparer cette échéance. Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Mis sous presse le 26 mars 2026 • Dépôt légal mars 2026  
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : Tierney / Adobe Stock



# Déclarations fiscales des associations : le compte à rebours est lancé !

## Suppression programmée de la CVAE

Un temps envisagée, la suppression anticipée de la CVAE n'a pas été retenue (cf. p. 4). Elle sera donc supprimée en 2030.

Comme chaque année, les associations devront souscrire un certain nombre de déclarations fiscales au cours du mois de mai.

## La déclaration de résultats

Les associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) qui ont clôturé leur exercice au 31 décembre 2025 devront télétransmettre leur déclaration de résultats 2025 et ses annexes (« liasse fiscale »), sans oublier certains documents comme le formulaire récapitulatif des crédits et réductions d'impôt n° 2069-RCI, au plus tard le 20 mai 2026.

Les déclarations n° 1330-CVAE et DECLOYER (déclaration des loyers

commerciaux et professionnels supportés) sont également concernées par cette date limite du 20 mai 2026.

**PRÉCISION** Les autres déclarations fiscales annuelles des associations devront être souscrites pour le 5 mai 2026 (cf. tableau ci-dessous).

## La déclaration des dons

Les associations qui délivrent des reçus fiscaux à leurs donateurs afin que ces derniers puissent bénéficier d'une réduction d'impôt sont tenues de déclarer, chaque année, à l'administration fiscale le montant global des dons mentionnés sur ces documents ainsi que le nombre de reçus émis au titre de la dernière année civile ou du dernier exercice clos.

Une déclaration qui s'effectue :

- dans le cadre M de l'annexe 2065 bis à la déclaration de résultats n° 2065 pour les associations soumises à l'IS au taux de droit commun ;
- dans le cadre dédié de la déclaration n° 2070 pour les associations percevant uniquement des revenus patrimoniaux (IS à taux réduits) ;
- pour les autres associations, sur un formulaire en ligne disponible sur le site [demarche.numerique.gouv.fr](http://demarche.numerique.gouv.fr).

Pour les dons reçus en 2025, les associations qui ont clôturé leur exercice le 31 décembre 2025 doivent déclarer les dons le 5 mai 2026 (via la déclaration n° 2070 ou sur [demarche.numerique.gouv.fr](http://demarche.numerique.gouv.fr)) ou le 20 mai 2026 (déclaration de résultats n° 2065).

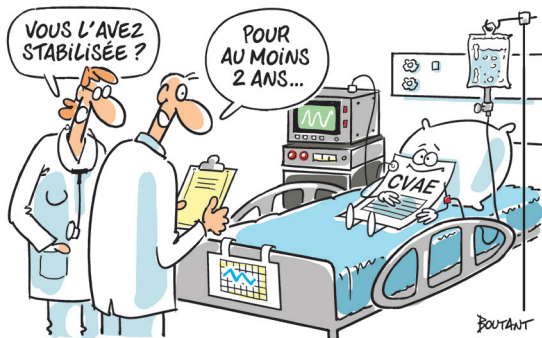


### Date limite de dépôt des déclarations

Associations à l'impôt sur les sociétés (droit commun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de résultats n° 2065</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2025</li> <li>- absence de clôture en 2025</li> </ul>	20 mai 2026
Associations à l'impôt sur les sociétés (taux réduits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 2070 (et paiement)</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2025</li> <li>- absence de clôture en 2025</li> </ul>	5 mai 2026
Impôts locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de CFE n° 1447-M</li> </ul>	5 mai 2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 1330-CVAE</li> </ul>	20 mai 2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 1329-DEF pour la CVAE 2025 et sa contribution complémentaire</li> <li>• Déclaration DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux et professionnels supportés)</li> </ul>	5 mai 2026 20 mai 2026

# Les nouveautés de la loi de finances pour 2026

La loi de finances pour 2026 comporte un certain nombre de mesures fiscales qui intéressent les associations.



complète de la CVAE dès 2028. Mais les besoins de financements publics ont eu raison de cette initiative, qui a donc été abandonnée.

Ainsi, le taux d'imposition maximal à la CVAE (CA > 50 M€) reste donc bloqué à 0,28 % pour 2026 et 2027. La baisse reprendra progressivement en 2028 où ce taux diminuera à 0,19 %, puis à 0,09 % en 2029. La CVAE devant disparaître définitivement en 2030, à moins que le gouvernement ne change encore d'avis !

## Paiement par virement

L'impôt sur les sociétés dû au titre des revenus patrimoniaux perçus par les associations doit désormais être obligatoirement payé par virement.

Après plusieurs mois de débats et le recours à l'article 49.3, la loi de finances pour 2026 a enfin été adoptée. Si cette loi ne vient pas bouleverser la fiscalité des associations, elle apporte toutefois son lot de nouveautés. Présentation des principales mesures introduites.

## La suppression de la CVAE maintenue à 2030

L'an dernier, la suppression totale de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) avait été reportée de 2027 à 2030, entraînant un gel du taux de la CVAE pour 2026 et 2027, avant une baisse progressive décalée sur 2028 et 2029. Cependant, dans la version initiale du projet de loi de finances pour 2026, cette suppression devait être accélérée de 2 ans, avec une réduction du taux avancée sur 2026 et 2027 et une disparition

## Des sanctions renforcées pour la facturation électronique

Les associations qui sont assujetties à la TVA devront, sauf exceptions, passer à la facturation électronique (« e-invoicing ») et transmettre leurs données de transaction et de paiement (« e-reporting ») au 1<sup>er</sup> septembre 2027.

À ce titre, le montant de l'amende pour défaut d'émission de facture électronique passe de 15 à 50 € par facture, dans la limite d'un plafond total fixé à 15 000 € par an. De même, le défaut d'e-reporting est sanctionné par une amende dont le montant est relevé de 250 à 500 € par manquement, dans la limite d'un plafond total de 15 000 € par an et par obligation (transaction ou paiement). Par ailleurs, une amende de 500 € est instaurée pour les associations n'ayant pas choisi de plate-forme

agrée (PA), après un délai de mise en conformité de 3 mois. Une amende de 1 000 € étant ensuite infligée tous les 3 mois tant que l'infraction persiste. Pour rappel, chaque association concernée par cette réforme devra avoir désigné une PA pour la réception des factures électroniques au 1<sup>er</sup> septembre 2026.

### Extension du champ d'application de la taxe d'apprentissage

Jusqu'alors, seules les associations, les fondations et les fonds de dotation exerçant une activité lucrative et passibles de l'impôt sur les sociétés devaient payer la taxe d'apprentissage. Mais la loi de finances pour 2026 a étendu le champ d'application de cette taxe, notamment :

- aux associations et aux fondations reconnues d'utilité publique bénéficiant, pour leurs activités lucratives, de la franchise pour les activités lucratives accessoires ;
- aux associations organisant, avec les communes ou les départements, des manifestations publiques correspondant à leur objet statutaire et présentant, du point de vue économique, un intérêt certain pour la commune ou la région ;
- aux organismes agissant sans but lucratif, et dont la gestion est désintéressée, qui réalisent des opérations exonérées de TVA.

Cette mesure s'applique aux rémunérations dues à compter de la période d'emploi de mars 2026. La première déclaration mensuelle de la part principale de la taxe d'appren-

tissage due au taux de 0,59 % (0,44 % en Alsace-Moselle) de la masse salariale devait donc être effectuée dans la DSN de mars 2026 transmise le 5 ou le 15 avril 2026 (selon l'effectif de la structure).

### Retour de l'attestation de l'éditeur pour les logiciels de caisse

Les associations assujetties à la TVA, autres que celles bénéficiant de la franchise en base ou exonérées de TVA, qui enregistrent leurs opérations avec des clients non professionnels à l'aide d'un logiciel de caisse doivent utiliser un logiciel sécurisé. Depuis la dernière loi de finances, elles ne pouvaient plus se prévaloir de l'attestation de l'éditeur pour prouver la conformité de ce logiciel, mais devaient produire un certificat d'un organisme accrédité ou un engagement de mise en conformité souscrit par l'éditeur auprès d'un certificateur au plus tard le 31 août 2025. Finalement, l'attestation de l'éditeur comme preuve de la conformité du logiciel est rétablie à compter du 21 février 2026.

Loi n° 2026-103 du 19 février 2026, JO du 20

# 50 €

Depuis le 1<sup>er</sup> mars dernier, une action introduite devant un tribunal judiciaire ou un conseil des prud'hommes donne lieu, en principe, au paiement d'une contribution pour l'aide juridique de 50 €.

### Franchise en base de TVA

La mesure prévoyant l'abaissement des limites d'application de la franchise en base de TVA est abandonnée. Ces limites restent donc fixées à 85 000 € pour le commerce, la restauration ou l'hébergement et à 37 500 € pour les autres activités.

## ÉDUCATION POPULAIRE Baromètre annuel

L'organisation professionnelle de l'Éducation populaire Hexopée vient de publier la 6<sup>e</sup> édition de son baromètre annuel mené auprès d'environ 1 400 employeurs de ce secteur (animation, sport, tourisme social et familial...). Il en ressort que le tiers de ces associations (31 %) disposent de moins de 3 mois de trésorerie et bénéficient de ressources nettement inférieures à leurs prévisions. Presque la moitié (48 %) se trouvant en déficit l'année dernière. Pour faire face à cette situation difficile, 28 % des associations de ce secteur ont dû réduire leur masse salariale (19 % en procédant à des licenciements économiques) et 42 % renoncer à des investissements essentiels.

[www.hexopee.org](http://www.hexopee.org)

## SERVICES À LA PERSONNE

### Bénéfice du crédit d'impôt

Les particuliers qui ont recours à des associations fournissant des services à la personne à leur domicile bénéficient d'un crédit d'impôt. Les services rendus à l'extérieur du domicile, à condition d'être compris dans un « ensemble de services » incluant des activités effectuées au domicile, ouvrent aussi droit à cet avantage. Mais désormais, ils doivent être fournis par une même association et le montant annuel des dépenses qui leur est consacré ne doit pas dépasser, pour chaque ensemble de services, celui des dépenses engagées pour des activités effectuées au même domicile. Par ailleurs, à présent, la livraison de repas à domicile ouvre droit au crédit d'impôt, même si elle n'est pas incorporée dans un ensemble de services, lorsqu'elle est effectuée au profit de personnes âgées ou handicapées ou de personnes ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile. Ces nouveautés concernent l'impôt sur le revenu dû à compter de 2026.



LOUIS-PAUL PHOTOADDBE STOCK

Article 29, loi n° 2026-103 du 19 février 2026, JO du 20

## GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

### Requalification des contrats de travail en CDI

Les groupements d'employeurs embauchent des salariés afin de les mettre à la disposition de leurs entreprises adhérentes. Ce prêt de main-d'œuvre peut-il faire l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) auprès de l'entreprise adhérente ? Non, vient de répondre la Cour de cassation. Dans cette affaire, une entreprise qui avait eu recours à un intérimaire via une entreprise de travail temporaire dans le cadre de plusieurs contrats de mission avait ensuite fait appel

à ce même salarié via un groupement d'employeurs dont elle était adhérente. Le salarié avait alors saisi la justice afin de voir requalifier en CDI auprès de cette entreprise l'ensemble des contrats de mission et des contrats conclus via le groupement d'employeurs.

Mais la Cour de cassation a estimé que seuls les contrats de mission conclus avec l'entreprise de travail temporaire pouvaient faire l'objet d'une requalification en CDI.

Cassation sociale, 18 février 2026, n° 24-16234

## ENVIRONNEMENT

## Appel à projets Mission Nature

L'Office français de la biodiversité a lancé un appel à projets destiné à financer des projets de restauration des écosystèmes portés par des associations agréées de protection de l'environnement ou des fondations reconnues d'utilité publique. Ce projet, d'une durée maximale de 36 mois, doit de préférence permettre de supprimer une ou plusieurs pressions (artificialisation des sols, par exemple) ayant un impact négatif sur le milieu naturel et d'assurer, le cas



échéant, la sécurisation foncière ou l'encadrement des activités susceptibles d'engendrer des pressions ainsi que la pérennité du résultat obtenu (acquisition, baux ruraux à clause environnementale...). Le montant de la subvention versée pour chaque projet est compris entre 50 000 € et 990 000 € et peut couvrir jusqu'à 80 % de son budget. Les dossiers de candidature doivent être déposés d'ici le 7 mai 2026 sur le site [demarche.numerique.gouv.fr](https://demarche.numerique.gouv.fr).

## SOCIAL

## Accueil de jeunes enfants

Les établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans doivent désormais transmettre chaque année à la caisse d'allocations familiales :

- leur compte d'exploitation mentionnant le montant des sommes versées au titre du recours à des intérimaires en contact avec des enfants, les dépenses de matériels de puériculture et éducatif ainsi que les sommes perçues pour des réservations de berceaux par une personne morale et le nombre de ces berceaux ;
- le montant et la nature comptable des charges facturées et des produits perçus par une entité sous le contrôle d'une même structure ;
- le tarif moyen et le tarif horaire maximal pour les familles qui bénéficient



du complément de libre choix du mode de garde.

La date limite de transmission est, en principe, fixée au 31 mars. Toutefois, pour l'exercice comptable 2025, elle a été reportée au 30 juin 2026.

Décret n° 2025-941 du 8 septembre 2025, JO du 9

ÉCONOMIE SOCIALE  
ET SOLIDAIREGuide de prévention  
des difficultés

La délégation ministérielle à l'Économie sociale et solidaire (ESS) vient de publier un guide intitulé « La Boussole de l'ESS : s'orienter dans la gestion des difficultés » destiné notamment aux associations qui rencontrent des difficultés économiques, financières, organisationnelles ou humaines. Ce guide vise à aider les associations à identifier leurs fragilités et à prévenir et surmonter leurs difficultés. Dans cette optique, il leur permet de trouver les bons interlocuteurs (aux niveaux national et régional) pour les accompagner et les soutenir, notamment financièrement.

[www.economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr)

## Les nouveaux montants de l'aide à l'apprentissage

Les associations de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel équivalant au plus à un niveau baccalauréat bénéficient d'une aide « unique » de l'État de 5 000 € maximum pour sa première année d'exécution. Pour les autres niveaux de diplôme ou de titre professionnel, une aide exceptionnelle est, depuis quelques années, accordée aux employeurs. Régulièrement modifiée, son montant est fixé, pour les contrats conclus depuis le 8 mars 2026, à :

- 4 500 € pour les diplômes ou titres de niveau bac + 2 ;

- 2 000 € pour ceux de niveau bac + 3 à bac + 5.

Et quel que soit le niveau du diplôme ou du titre préparé, le montant de l'aide (unique ou exceptionnelle) est porté à 6 000 € maximum lorsque l'apprenti se trouve en situation de handicap.

Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026, JO du 7

**PRÉCISION** Les contrats conclus jusqu'à fin 2025 ouvrent droit à une aide exceptionnelle à l'apprentissage de 5 000 € (ou 6 000 €), quel que soit le niveau du diplôme ou du titre préparé. En revanche, en raison de l'adoption tardive de la loi de finances 2026, aucune aide exceptionnelle n'est allouée pour les contrats conclus du 1<sup>er</sup> janvier au 7 mars 2026.

### Délégation de pouvoirs

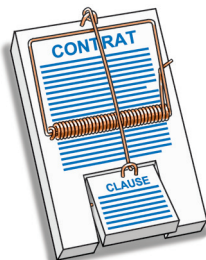
Une délégation de pouvoirs consentie par le dirigeant d'une association à un salarié a pour effet de le dégager de sa responsabilité pénale en cas d'infraction commise dans le cadre des pouvoirs qui ont été délégués, seul ce salarié étant alors exposé aux poursuites judiciaires. Mais attention, encore faut-il que ce salarié soit doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour accomplir la mission qui lui est confiée. À défaut, la délégation de pouvoirs est inopérante.

Cassation criminelle, 6 janvier 2026, n° 25-80542

### Clause abusive : association qualifiée de non-professionnelle

L'association qui demande l'annulation d'une clause abusive dans un contrat signé avec un professionnel doit prouver qu'elle a la qualité de non-professionnel. Dans une affaire récente, la cour d'appel avait considéré qu'un établissement d'enseignement qui souhaitait obtenir le retrait d'une clause qu'il estimait abusive dans un contrat de maintenance de photocopieurs était un non-professionnel car ce contrat n'avait pas de rapport direct avec son activité professionnelle (l'enseignement). Un raisonnement que la Cour de cassation n'a pas validé. En effet, selon le Code de la consommation,

UNE CLAUSE ABUSIVE S'EST CACHÉE DANS CE DESSIN. SAUREZ-VOUS LA DÉCOUVRIR ?



est un non-professionnel toute personne morale « qui n'agit pas à des fins professionnelles ». C'est donc ce critère que la cour d'appel aurait dû analyser et non pas celui du rapport direct avec l'activité professionnelle. Cette affaire sera donc rejuggée par une autre cour d'appel qui devra déterminer si l'association, en concluant un contrat de maintenance de photocopieurs, avait ou non agi à des fins professionnelles.

Cassation civile 1<sup>re</sup>, 21 janvier 2026, n° 24-11365

# Zoom sur le contrat d'engagement républicain

Retour sur le contrat d'engagement républicain instauré, en janvier 2022, par la loi confortant le respect des principes de la République.

**L**es associations doivent, dans le cadre de certaines démarches, s'engager à respecter les sept engagements du contrat d'engagement républicain (CER). Explications.

## Qui est concerné ?

La souscription du CER s'impose à toute association qui sollicite une subvention auprès, notamment, de l'État ou d'une collectivité territoriale, qui demande un agrément de l'État (sport, protection de l'environnement, défense des consommateurs...) ou qui souhaite être agréée par l'Agence du service civique.

L'association doit informer, par tout moyen (affichage dans ses locaux, courriel, mise en ligne sur son site internet...), ses membres, ses salariés, ses bénévoles et ses dirigeants de la souscription du CER.

## Quels engagements ?

Le CER comporte sept engagements :

- le respect des lois de la République ;
- la liberté de conscience ;
- la liberté des membres de l'association ;
- l'égalité et la non-discrimination ;
- la fraternité et la prévention de la violence ;
- le respect de la dignité de la personne humaine ;
- le respect des symboles de la République (drapeau tricolore, hymne national et devise de la République).

## Quelles sanctions ?

L'association est responsable des manquements au CER commis par ses dirigeants, ses salariés, ses membres et ses bénévoles en cette qualité ainsi que de leurs manquements qui sont direc-



tement liés à l'activité associative. Cette responsabilité n'est cependant engagée que si les dirigeants de l'association, bien qu'informés de ces agissements, se sont abstenus de prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser (courriers, plaintes, sanctions disciplinaires...), compte tenu de leurs moyens.

L'association qui ne respecte pas le CER peut être contrainte de restituer la partie de la subvention perçue postérieurement au manquement ou se voir retirer son agrément. Et si l'association est agréée par l'Agence du service civique, le non-respect du CER l'oblige à rembourser les aides perçues à compter de la constatation du manquement en plus de lui faire perdre son agrément pour 5 ans.

## Une case à cocher

Le CER est souscrit en cochant la case dédiée dans le formulaire de demande de subvention ou d'agrément ou en complétant l'attestation sur l'honneur préremplie de ce formulaire.

# Gérer les congés payés de vos salariés

Le point sur les règles à connaître pour organiser, en toute sérénité, les départs en congés payés d'été de vos salariés.

À l'approche de la saison estivale, vous allez devoir organiser les départs en congés de vos salariés. Pour ce faire, vous devez bien maîtriser le calendrier et les règles, parfois techniques, que vous impose le Code du travail. Zoom sur les différentes étapes à respecter.

## Calculer les droits à congés payés

### Période d'acquisition des congés

Les droits à congés payés de vos salariés sont acquis pendant une période, dite « de référence », fixée, par le Code du travail, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. C'est donc au 31 mai 2026 (pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2026) que vous serez en mesure de calculer définitivement le nombre de jours de congés payés acquis par vos salariés.

### Nombre de jours de congés acquis

Pendant cette période de référence, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Et ce, quelles que soient sa durée de travail, la nature de son contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) et son ancienneté dans l'association. Dès lors, un salarié qui a travaillé dans votre association du 1<sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2026 cumule l'équivalent de 5 semaines de congés payés, soit



30 jours ouvrables (c'est-à-dire tous les jours de la semaine, hormis le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés non travaillés dans l'association). Mais vous avez aussi la possibilité de décompter les congés payés en jours ouvrés, lesquels correspondent aux seuls jours travaillés dans l'association (souvent, du lundi au vendredi). Dans ce cas, vos salariés cumulent, chaque année, 25 jours ouvrés de congés payés.

Pour des raisons de simplicité, un mois de travail effectif équivaut à 4 semaines. Aussi, les absences de courte durée d'un salarié n'ont pas d'effet sur l'acquisition des congés.

### Absences prises en compte

Certaines absences du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif et sont donc prises en compte dans le calcul de ses congés payés. Tel est le cas, notamment, des congés d'adoption, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé supplémentaire de naissance, de nombreux congés de formation et des congés payés pris au cours de l'année précédente. Et attention, les salariés continuent aussi d'acquies des jours de congés payés durant leurs arrêts de travail, à savoir :

- 2 jours ouvrables par mois (soit 4 semaines pour une absence d'un an) en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle ;
- 2,5 jours ouvrables par mois (soit 5 semaines pour une absence d'un an) en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

### Planifier les congés payés

#### Période de prise des congés

En tant qu'employeur, il vous revient de déterminer la période durant

laquelle vos salariés peuvent prendre leur congé principal (leur congé d'été). Sachant que cette période doit au moins s'étendre du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2026. Bien entendu, si vous fermez votre association pendant une partie de l'été, vous pouvez imposer à vos salariés de poser leurs congés à ce moment-là.

Vos salariés bénéficient d'un congé principal qui, en principe, ne peut pas excéder 24 jours ouvrables (soit 4 semaines consécutives). Ce qui, en pratique, impose donc de séparer ce congé principal des 6 jours ouvrables de congés restants qui constituent la fameuse 5<sup>e</sup> semaine de congés payés. Et soyez vigilant, car vos salariés doivent, en principe, avoir bénéficié de tous leurs congés payés au plus tard le 30 avril 2027 (le 31 mai 2027 si cela est prévu par votre convention collective ou un usage).

Une exception, toutefois, les jours de congés payés que vos salariés ont acquis mais qu'ils n'ont pas été en mesure de poser au cours de la période de prise des congés en raison d'un ou de plusieurs arrêts de travail doivent être reportés sur une période de 15 mois maximum. C'est pourquoi vous êtes tenu, dans le mois qui suit leur retour dans l'association, de les informer (au moyen

### Les congés payés en Europe

Au sein de l'Union européenne, la France, l'Autriche, la Suède et le Danemark font partie des pays qui accordent le plus de congés payés aux salariés (25 jours ouvrés par an), derrière l'Estonie (28) et le Luxembourg (26).

Source : touteleurope.eu

### VÉRIFIEZ LES ACCORDS COLLECTIFS !

Un accord conclu au sein de l'association ou, à défaut, votre convention collective peuvent prévoir des règles spécifiques concernant la période de référence des congés, la période de prise des congés, le nombre de jours de congés, les jours de fractionnement, les absences assimilées à du temps de travail effectif, l'ordre des départs en congés, etc.

de leur bulletin de paie, par exemple) du nombre de jours de congés payés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent en bénéficier.

### Consultez votre CSE

Si votre association dispose d'un comité social et économique (CSE), vous devez le consulter, en particulier sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs en congés.

### Fractionnement des congés payés

Vous pouvez, avec l'accord de vos salariés, fractionner leur congé principal de 24 jours ouvrables. Mais sans pouvoir le réduire à moins de 12 jours ouvrables consécutifs ! Ce congé devant être positionné entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre 2026.

Quant aux jours restants du congé principal, ils peuvent être posés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période. En contrepartie, les salariés ont droit à des jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », à savoir :

- un jour ouvrable pour 3, 4 ou 5 jours de congé principal pris entre le 1<sup>er</sup> novembre 2026 et le 30 avril 2027 ;
- 2 jours ouvrables pour 6 jours ou plus de congé principal pris durant cette période.

Par exception, le fractionnement du congé principal de vos salariés ne requiert pas leur accord lorsque ce congé coïncide avec la période de fermeture de votre association.

## Les congés payés ne peuvent pas être remplacés par le versement d'une indemnité !

### Calendrier des départs en congé

Il vous revient de fixer l'ordre des départs en congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté et de leurs activités éventuelles auprès d'autres employeurs. Sachant que lorsque deux de vos salariés sont mariés ou pacés ensemble, ils peuvent prétendre à un congé simultané.

Ensuite, vos salariés doivent être informés, par affichage, courriel ou note de service, de l'ordre des départs en congés au moins un mois à l'avance. Et, en principe, sauf accord entre vous et vos salariés, il n'est plus possible de modifier ces dates moins d'un mois avant leur départ en congés.

Sachez, par ailleurs, que, selon les juges, vos salariés ont droit au report

## Congés payés 2026 :

Période de référence d'acquisition des congés payés



1<sup>er</sup> juin 2025

1<sup>er</sup> mai 2026

31 mai 2026

Période minimale de prise du congé



## ET SI VOUS ADHÉREZ À UNE CAISSE DE CONGÉS PAYÉS ?

Pour les associations affiliées à une caisse de congés payés (celles du spectacle, par exemple) :

- la période de référence des droits à congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026 ;
- l'indemnité due aux salariés en congés payés est versée par la caisse de congés payés ;
- l'employeur doit remettre un certificat justifiant de ses droits à congés payés au salarié qui part en congés ou qui quitte l'association.

des jours de congés payés qui coïncident avec des jours d'arrêt de travail, que cet arrêt ait débuté avant ou pendant leurs congés.

### Rémunérer les congés payés

#### Indemnité de congés payés

Le calcul de l'indemnité due aux salariés pendant leurs congés payés peut s'effectuer selon deux modalités, la plus favorable pour eux devant être appliquée. Cette indemnité peut ainsi être égale à :

- 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- ou au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait

continué à travailler (règle dite du « maintien de salaire »).

#### Indemnité compensatrice de congés payés

Les jours de congés payés que vos salariés ont acquis mais dont ils n'ont pas bénéficié au moment de la rupture de leur contrat de travail doivent donner lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité doit être payée au salarié, quel que soit le motif de la rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave. Son calcul étant identique à celui de l'indemnité versée aux salariés durant leurs congés payés.

## le calendrier à respecter

Période d'acquisition des jours de fractionnement



2026

31 octobre 2026



30 avril ou 31 mai 2027

congés principal (congés d'été)

Date limite de prise des congés payés

# INDICATEURS - Mis à jour le 26 mars 2026

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2026			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	-
<b>CSG déductible</b>	(3)	6,80 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 %
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	2,11 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 %
- Accidents du travail	totalité	-	variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	-	0,30 % (5)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	-	4 % (6)
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	-	0,25 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- 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 (7)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	-	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (8)</b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité (9)</b>	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 dégressive unique des cotisations sociales patronales pour les salaires annuels inférieurs à 3 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) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (6) 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. (7) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (8) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (9) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certains agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Smic et minimum garanti (1)	
Mars 2026	
Smic horaire	12,02 € (2)
Minimum garanti	4,25 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026. (2) 9,33 € à Mayotte.

Avantage en nature nourriture 2026	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	5,50 €
2 repas (1 journée)	11 €

Frais professionnels 2026	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	7,50 €
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	21,40 €
Restauration hors entreprise	10,40 €

Taxe sur les salaires 2026		
Taux (1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ 769 €	≤ 9 229 €
8,50 %	> 769 € et ≤ 1 535 €	> 9 229 € et ≤ 18 423 €
13,60 %	> 1 535 €	> 18 423 €

Abattement des associations : 24 256 € ; (1) Guadeloupe, Martinique et La Réunion : 2,95 %, Guyane et Mayotte : 2,55 %, toutes tranches confondues.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> 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 %*	134,62 - 0,50 %*

\* 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<sup>e</sup> trimestre 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2024.

Barème kilométrique automobiles pour 2024*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 001 km	De 5 001 km	à partir de km
3			
7 CV et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,447 €
			d x 0,470 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2024.  
\* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> 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 %*	137,21 - 0,06 %*

\* 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 / Directrice de la publication : Michèle BENBUNAN / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURÉ / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITALUD / 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

# Cybersécurité : le bilan 2025

Le dernier baromètre du Cesin (Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique) met en lumière les types d'attaques subies par les entreprises et leurs conséquences.



## 40%

des entreprises  
ont été victimes  
d'une attaque



## 81%

de ces attaques  
ont eu un impact  
direct sur le  
business

### Objectifs des hackers

Des données (52 %)



De l'argent (fraudes,  
rançon)  
(39 %)



Utiliser les serveurs  
de leur victime (déni  
de service) (28 %)



### Les types d'attaque

Phishing  
(55 %)



Exploitation d'une  
faille (41 %)



Arnaque au président  
(26 %)

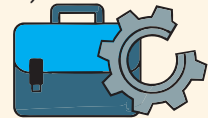


### Quelles faiblesses ?

Défaut de sécurité  
chez un tiers (34 %)



Vulnérabilité des  
solutions utilisées  
(32 %)



Logiciel corrompu  
(16 %)



## Mise en place de chèques-vacances

**Pouvez-vous nous expliquer comment mettre en place des chèques-vacances pour les cinq salariés de notre association ?**

*D'abord, vous devez fixer le montant de la contribution de l'association au financement de ces chèques-vacances. Sachant que celle-ci est, sous conditions, exonérée de cotisations sociales (sauf de CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu, dans la limite, en 2026, de 547 € par an et par personne, en plus d'être déductible, le cas échéant, du bénéfice imposable. Ensuite, vous devrez commander les chèques-vacances auprès de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV).*

## Abandon de frais par des bénévoles

**Certains de nos bénévoles souhaitent renoncer au remboursement de leurs frais par notre association. Pouvons-nous leur délivrer un reçu fiscal à ce titre ?**

*Les bénévoles peuvent, en effet, renoncer au remboursement des frais engagés pour leurs missions associatives et bénévoles, à ce titre, d'une réduction d'impôt pour dons. Si votre association est en droit de le faire, elle peut donc leur délivrer un reçu fiscal. En pratique, les bénévoles doivent rédiger sur leur note de frais la mention : « Je soussigné (nom et prénom) certifie renoncer au remboursement des frais ci-dessus et les laisser à l'association en tant que don ». Votre association doit conserver les justificatifs de frais et la déclaration d'abandon.*

## Dirigeant de fait

**On nous a signalé qu'un des cadres salariés de notre association, qui prend de plus en plus de place dans sa direction, risquait d'être reconnu comme dirigeant de fait. Que cela signifie-t-il ?**

*Les dirigeants de fait sont des personnes qui, sans avoir été désignées à des postes de direction au sein de l'association (membres du conseil d'administration, par exemple), exercent une activité positive de gestion et de direction en toute indépendance et liberté. La reconnaissance, par le fisc ou les tribunaux, de votre salarié comme un dirigeant de fait peut faire perdre à votre association le caractère désintéressé de sa gestion. En effet, ce caractère exige, sauf exceptions, que les dirigeants soient bénévoles. Or une association qui n'a pas une gestion désintéressée est soumise aux impôts commerciaux...*

