

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

JUIN 2026

Jobs d'été :
c'est le moment
d'y penser !

**Responsabilité
financière
des dirigeants
associatifs**

**Commande
publique versus
subventions**

Bénéficiaire de dons :
la notion d'intérêt
général

ÉCHÉANCIER

Juin 2026

15 juin

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mai 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 mai 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2026.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 28 février 2026 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations soumises à l'IS : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.
- › Associations assujetties à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en mai 2026 lorsque le total des sommes dues au titre de 2025 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

30 juin

- › Associations propriétaires de biens immobiliers d'habitation : date limite de déclaration des changements d'occupation de ces locaux au 1^{er} janvier 2026 ou depuis la dernière déclaration.

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

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

À l'approche de la période estivale, votre association projette peut-être de recruter des étudiants pour remplacer ses salariés en congés payés ou pour faire face à une augmentation de son activité. C'est l'occasion de rappeler, en page ci-contre, les règles qui encadrent le recrutement de jeunes, et notamment de mineurs, pour des jobs d'été. Nous vous proposons de continuer votre lecture en prenant connaissance, en pages 4 et 5, de trois décisions de justice intéressant les associations, l'une sur la responsabilité financière des dirigeants associatifs ayant commis des fautes de gestion, l'autre sur le licenciement économique dans une association faisant partie d'un groupe et la dernière sur le calcul de l'assiette de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations des salariés.

En page 9, nous revenons sur les différences entre, d'une part, les subventions et, d'autre part, les contrats de la commande publique que sont les marchés publics et la délégation de service public.

Et enfin, nous consacrons le dossier du mois à la notion d'intérêt général appréhendée sous l'angle fiscal. Une notion qu'il n'est pas toujours aisé de cerner mais qu'il est néanmoins important de maîtriser puisque les associations doivent, en principe, être d'intérêt général pour pouvoir délivrer des reçus fiscaux et ainsi faire bénéficier leurs donateurs d'une réduction d'impôt.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Mis sous presse le 28 mai 2026 • Dépôt légal mai 2026

Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : Andrey Popov / Adobe Stock



Jobs d'été : c'est le moment d'y penser !

À égalité

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

La période estivale approche et, avec elle, les départs en congés de vos salariés et un éventuel surcroît d'activité. Aussi, vous allez peut-être devoir recourir aux jobs d'été pour faire fonctionner votre association. Voici une présentation des principales règles à connaître.

Quel contrat de travail ?

Quelle que soit la durée de son séjour dans l'association, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat à durée déterminée. Et s'il est mineur, il vous faut obtenir l'accord de son représentant légal. Ce contrat doit préciser, en particulier, son motif (remplacement d'un salarié absent, par exemple), son terme ou sa durée minimale, le poste de travail concerné et le montant de la rémunération.

Quelle rémunération ?

Votre jeune recrue a droit à la même rémunération que celle que percevrait un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...)

embauché en CDI pour exercer la même fonction. Son salaire ne peut être inférieur au Smic ou au salaire minimal conventionnel. Une minoration du Smic est toutefois prévue pour les jeunes de moins de 18 ans (de 20 % pour les jeunes de moins de 17 ans et de 10 % pour les autres), sauf disposition plus favorable de votre convention collective ou si le jeune justifie de 6 mois de pratique dans votre branche d'activité.

Quelles conditions de travail ?

Avant leur prise de poste, les jeunes de moins de 18 ans doivent passer une visite d'information et de prévention devant le médecin du travail. Par ailleurs, ils ne doivent pas travailler plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans), ni plus de 35 heures par semaine. Et vous devez leur accorder au moins 30 minutes de pause dès lors que leur temps de travail quotidien excède 4 h 30. Quant au travail de nuit (entre 22 h et 6 h ou, pour les moins de 16 ans, entre 20 h et 6 h), il est, en principe, interdit aux mineurs.

Jeunes de moins de 16 ans

Avec l'accord écrit de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous pouvez recruter un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires.



Responsabilité financière des dirigeants

Les dirigeants d'une association recevant des subventions peuvent voir leur responsabilité engagée devant la Cour des comptes lorsqu'ils commettent des manquements aux règles en vigueur.

Ainsi, le président et le directeur d'une association ont été condamnés respectivement à 2 000 € et 3 000 € d'amende pour avoir engagé des dépenses pour le compte de l'association sans en avoir

le pouvoir, ne pas avoir respecté les obligations comptables pesant sur l'association et avoir commis des manquements aux règles d'exécution des opérations de recettes et de dépenses constitutifs de fautes graves de gestion ayant occasionné un préjudice financier significatif pour l'association (non-respect des obligations déclaratives auprès des organismes de Sécurité sociale, lacunes

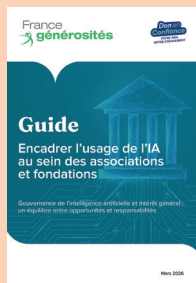
concernant les suivis des créances détenues sur les clients et du paiement des cotisations des adhérents...).

Cour des comptes, 10 mars 2026,
Affaire n° 50 - n° S-2026-0200

À NOTER Concernant le directeur, son niveau de formation, son expérience, son ancienneté et la grande latitude dont il disposait dans la gestion de l'association ont constitué des circonstances aggravantes.

WEB

francegenerosites.org



France Générosités publie, sur son site internet, un guide destiné à « encadrer l'usage de l'IA au sein des associations et fondations ». Ce guide présente les opportunités et les usages de l'IA dans ces structures, les risques liés à son utilisation ainsi que les bonnes pratiques et la mise en place d'un cadre « responsable et éthique ».

Licenciement économique : reclassement dans un groupe

L'association qui envisage de prononcer un licenciement économique doit rechercher un poste de reclassement pour le(s) salarié(s) concerné(s) non seulement au sein de sa structure mais aussi auprès des autres structures du groupe dont elle fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Selon le Code du travail, constitue un

groupe celui formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II et L. 233-16 du Code de commerce.

Pour la Cour de cassation, pour établir l'existence d'un groupe entre des associations, il faut donc, au vu de ces articles, démontrer qu'une association dominante contrôle d'autres associations. Ce contrôle pouvant s'exercer par les droits de vote dont celle-ci dispose sur les décisions prises lors des assemblées générales des autres associations.



Cassation sociale, 15 avril 2026, n° 24-19018

CLIN D'ŒIL

GRATIFICATION ASSOCIÉE À UNE MÉDAILLE DU TRAVAIL

La gratification qui peut être allouée par l'employeur et/ou le comité social et économique aux salariés qui se voient remettre une médaille du travail est actuellement exonérée de cotisations sociales (patronales et salariales). Et ce, dans la limite du salaire mensuel brut de base du salarié. Cette exonération sera supprimée pour les gratifications versées à compter du 1^{er} janvier 2027.



Taxe sur les salaires

La taxe sur les salaires est, en principe, due par les associations employeuses dont le chiffre d'affaires (CA) de l'année du paiement des rémunérations n'est pas soumis à la TVA ou par celles dont le CA de l'année précédente a été soumis à la TVA à hauteur de moins de 90 %. Elle est calculée sur une assiette obtenue en appliquant au montant total des rémunérations versées aux salariés le rapport existant entre le CA de l'employeur qui n'a pas été passible de la TVA et son CA total. Le numérateur correspond donc aux recettes relevant d'opérations exonérées ou situées hors du champ d'application de la TVA et le dénominateur à la totalité des recettes, y compris celles qui correspondent à des opérations qui n'entrent pas dans le champ d'application de la TVA.

La Cour administrative d'appel de Lyon a récemment considéré que, pour le calcul du rapport servant d'assiette à la taxe sur les salaires, les subventions versées par l'État et les collectivités locales à une association et qui ne sont pas imposables à la TVA doivent figurer à la fois au numérateur et au dénominateur.

Cour administrative d'appel de Lyon, 5 février 2026, n° 24LY02166

EN PRATIQUE Cette solution a pour effet d'augmenter l'assiette de la taxe sur les salaires due par l'association, et donc son montant.

LE CHIFFRE

12,31€

La forte inflation constatée ces derniers mois a entraîné une revalorisation automatique du Smic de 2,41 %. Ainsi, depuis le 1^{er} juin 2026, le Smic s'établit à :

- 12,31 € brut de l'heure (contre 12,02 € auparavant) ;
- 1 867,02 € brut par mois (contre 1 823, 03 €) pour une durée de travail de 35 heures par semaine ;
- 1 477,93 € net par mois (contre 1 443,11 €) pour 35 heures de travail par semaine.

Quant au minimum garanti, il est passé de 4,25 € à 4,35 €.

Arrêté du 22 mai 2026, JO du 24

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Bilan de l'emploi

Selon la dernière note de conjoncture publiée par ESS France, le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) a vu, pour la première fois depuis 2020, ses effectifs salariés décroître, avec une perte nette de 10 447 emplois sur l'année 2025.

Avec 12 305 postes supprimés (- 0,68 %), les associations sont particulièrement touchées. Les secteurs les plus impactés étant le spectacle vivant, le sport, l'aide à domicile et la médiation sociale. Les mutuelles ont, quant à elles, perdu 2 465 postes. À l'inverse, les effectifs salariés progressent dans les coopératives et les fondations, avec respectivement 640 et 3 694 postes supplémentaires entre fin 2024 et fin 2025.

MÉDICO-SOCIAL

Repos accordé aux salariés

La convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 prévoit, pour les salariés, un repos quotidien de 11 heures consécutives, ainsi qu'un repos hebdomadaire de 2 jours, dont au moins 1 jour et demi consécutif (repos fractionné). Pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant des anomalies du rythme de travail, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours et demi. La convention collective précise aussi qu'en cas de repos hebdomadaire fractionné, le repos journalier de 11 heures doit s'y ajouter.

Pour la Cour de cassation, il résulte de ces dispositions que le repos quotidien s'ajoute au repos hebdomadaire uniquement lorsque ce dernier est fractionné. Dès lors, pour les salariés subissant des anomalies du rythme de travail dont le repos hebdomadaire n'est pas fractionné, le repos quotidien est inclus dans les 2 jours et demi de repos hebdomadaire et ne doit donc pas s'y ajouter.

Cassation sociale, 25 mars 2026, n° 24-21765



PIKEL - SHOT/ADOBÉ STOCK

MÉDICO-SOCIAL

Contrôle des antécédents judiciaires

Depuis le 30 avril 2026, la procédure de contrôle des antécédents judiciaires s'applique à toute personne travaillant ou intervenant, de manière ponctuelle ou régulière et à quelque titre que ce soit (dirigeant, salarié, bénévole, professionnel libéral, stagiaire...), dans les établissements ou services accompagnant des enfants en situation de handicap situés dans le Grand-Est, dans les Hauts-de-France, en Île-de-France, en Normandie, en Occitanie, à La Réunion et à Mayotte. À ce titre, les associa-

tions ont jusqu'au 30 octobre pour obtenir, de leur personnel en place, une attestation d'honorabilité datée de moins de 6 mois assurant l'absence de condamnation définitive sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou sur le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

À compter du 3^e trimestre 2026, la procédure de contrôle sera étendue aux autres régions et départements d'outre-mer.

Décret n° 2026-324 et arrêté du 28 avril 2026, JO du 29

INSERTION

Revalorisation des aides financières versées aux SIAE

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), qui favorisent l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, reçoivent de l'État une contribution dont les montants ont



été revalorisés. Ainsi, pour chaque poste de travail occupé à temps plein, les montants socles s'élèvent, depuis le 1^{er} janvier 2026, à :

- 24 203 € pour les associations qui gèrent des ateliers et chantiers d'insertion ;

- 1 638 € pour les associations intermédiaires ;
- 13 461 € pour les entreprises d'insertion ;
- 4 837 € pour les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les montants de la part modulée peuvent atteindre jusqu'à

10 % de ces montants en fonction des caractéristiques des personnes embauchées par l'association, des actions et moyens d'insertion qu'elle a mis en place et des résultats obtenus.

Arrêté du 13 avril 2026, JO du 29

INSERTION

Entreprises adaptées

Revalorisée au 1^{er} janvier 2026, l'aide financière versée aux entreprises adaptées s'élève, par an et par poste de travail à temps plein, à 18 445 € pour les travailleurs handicapés de moins de 50 ans, à 18 683 € lorsqu'ils sont âgés de 50 à 55 ans et à 19 164 € à partir de 56 ans.

Par ailleurs, les entreprises adaptées perçoivent (par an et par poste de travail à temps plein) une aide de :

- 4 911 € lorsqu'un travailleur handicapé est mis à la disposition d'un employeur autre qu'une entreprise adaptée en vue d'une embauche éventuelle ;



- 12 600 € en cas de conclusion avec un travailleur handicapé d'un contrat de travail dit « tremplin ».

Enfin, les entreprises adaptées de travail temporaire œuvrant avec des travail-

leurs handicapés reçoivent une aide financière afin de compenser le coût de leur accompagnement renforcé ainsi que leur formation. Son montant socle annuel par poste de travail à temps plein est fixé à 5 355 €.

Arrêté du 13 avril 2026, JO du 29

INSERTION

Taxe d'apprentissage

La loi de finances pour 2026 a, pour les rémunérations dues à compter de la période d'emploi de mars 2026, assujéti à la taxe d'apprentissage des associations qui en étaient jusqu'alors exonérées, comme les associations bénéficiant, pour leurs activités lucratives accessoires, de la franchise des impôts commerciaux. Interrogé à ce sujet par l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes), le ministère du Travail a récemment indiqué que les ateliers et chantiers d'insertion continuaient de bénéficier de l'exonération de cette taxe pour les salariés qu'ils engagent dans le cadre de contrats à durée déterminée d'insertion.

Communiqué de presse de l'Udes du 5 mai 2026

Rupture anticipée d'un CDD : il ne faut pas abuser !

Si un contrat à durée déterminée (CDD) doit, en principe, se poursuivre jusqu'à son terme, l'employeur peut toutefois y mettre fin de manière anticipée. Mais pour certains motifs seulement : la force majeure, la faute grave du salarié ou son inaptitude. La rupture anticipée qui intervient en dehors de ces hypothèses est abusive. Tel est aussi le cas lorsque l'employeur, qui invoque un motif pouvant justifier la rupture anticipée, ne respecte pas la procédure appropriée.

Ainsi, les juges ont récemment considéré comme abusive la rupture anticipée d'un CDD intervenue à l'initiative de l'employeur qui, reprochant une faute grave au salarié, n'avait pas respecté la procédure disciplinaire



L. BROMIADORE/STOCK

(absence de motif mentionné dans la lettre de rupture du CDD adressée au salarié).

Cassation sociale, 9 avril 2026, n° 25-13589

À NOTER La rupture abusive d'un CDD ouvre droit pour le salarié au paiement de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à son terme ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat.

QUIZ

Infraction commise avec un véhicule de l'association

1 Lorsqu'une infraction constatée par un radar automatique a été commise avec un véhicule de l'association, son représentant légal doit dénoncer le conducteur fautif.

Vrai Faux

2 Le représentant légal de l'association doit faire connaître l'identité du conducteur dans les 60 jours à compter de l'envoi de la contravention.

Vrai Faux

3 Le représentant légal de l'association qui ne dénonce pas le conducteur commet lui-même une infraction.

Vrai Faux

4 L'amende pour non-dénonciation du conducteur fautif ne peut être infligée qu'au représentant légal de l'association.

Vrai Faux

5 Lorsque le procès-verbal d'une infraction de non-dénonciation est dressé contre l'association elle-même, l'amende encourue par cette dernière est plus élevée.

Vrai Faux

6 Le représentant légal de l'association qui s'abstient de dénoncer le conducteur fautif perd des points sur son permis de conduire.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Peu importe le statut du conducteur (salarié ou bénévole) et même si l'association règle l'amende.

2 Faux. Il doit le faire dans les 45 jours suivant la date figurant sur l'avis de contravention.

3 Vrai. Cette infraction étant passible d'une amende pouvant atteindre 750 €.

4 Faux. Cette amende est également encourue par l'association elle-même.

5 Vrai. Elle s'élève à 3 750 € maximum car les amendes prononcées contre des personnes morales sont multipliées par cinq par rapport à celles des personnes physiques.

6 Faux. Aucun point ne lui est retiré.

Commande publique versus subventions

Comment distinguer les contrats de la commande publique que sont les marchés publics et la délégation de service public des subventions ?

Les pouvoirs publics (État, communes, régions, établissements publics...) et les associations peuvent nouer différents partenariats. Ces derniers pouvant prendre la forme de contrats de la commande publique ou consister en l'octroi de subventions. Explications.

Commande publique contre subventions

La commande publique se distingue des subventions par la structure à l'origine du projet. Ainsi, dans le cadre de la commande publique, c'est la collectivité publique (État, commune...) qui définit le besoin qu'elle veut satisfaire (achat de matériels, travaux à effectuer...) ou le service dont elle souhaite confier la gestion à un tiers (centre de loisirs, crèche, musée...). La collectivité publique pouvant alors recourir notamment à un marché public ou à une délégation de service public (DSP).

Les subventions, quant à elles, sont des contributions de toute nature (somme d'argent, prêt de locaux, mise à disposition d'agents...) octroyées, sans contrepartie directe, par les pouvoirs publics à une association afin de l'aider soit à réaliser une action ou un projet d'investissement, soit à contribuer au développement de ses activités ou à son financement global. Elles servent donc à financer des activités, des actions ou des projets que l'association a elle-même initiés, définis et mis en œuvre, ce qui permet de bénéficier d'une plus grande marge de manœuvre et de plus de souplesse.

Commande publique et subventions ?

Une association qui perçoit des subventions d'une collectivité publique peut se porter candidate à l'attribution d'un marché public ouvert



par cette même collectivité. Néanmoins, puisque la collectivité qui choisit la structure à laquelle elle va confier un marché public met en concurrence les candidats, l'octroi de subventions à une association candidate ne doit pas fausser cette concurrence.

Ainsi, le prix proposé par l'association pour la réalisation du marché doit être déterminé en prenant en compte l'ensemble des coûts directs et indirects qui y sont liés, mais en excluant les subventions perçues. Agir autrement reviendrait à accorder un avantage à l'association subventionnée puisqu'elle serait en mesure de pratiquer des prix plus bas que les autres candidats.

De même, une association qui gère une DSP peut recevoir des subventions. Toutefois, pour que ce contrat reste une DSP, les subventions ne doivent pas faire disparaître l'aléa financier lié à l'exploitation du service, qui est un critère essentiel pour caractériser une DSP. Autrement dit, les subventions ne doivent pas constituer une garantie d'équilibre financier pour l'association.

Bénéficiaire de dons : la notion d'intérêt général

Zoom sur la notion fiscale d'intérêt général qui permet aux associations de faire bénéficier leurs donateurs d'une réduction d'impôt.



Si toutes les associations peuvent recevoir des dons manuels (argent ou biens, par exemple), toutes ne peuvent pas délivrer à leurs donateurs (particuliers ou entreprises) un reçu fiscal leur permettant de bénéficier d'une réduction d'impôt (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés ou impôt sur la fortune immobilière). En effet, cette possibilité est réservée par les articles 200 et 238 bis du Code général des impôts à certaines associations, comme celles d'intérêt général. Cette notion d'intérêt général n'est pas définie par la loi mais est appréhendée à travers un faisceau d'indices élaboré par l'administration fiscale et les tribunaux. Ainsi, pour qu'une association soit d'intérêt général, elle ne doit pas exercer d'activité lucrative ni fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes. Explications.

L'absence de caractère lucratif

En présence de relations privilégiées avec des entreprises

L'association dont l'objet consiste à fournir des services aux entreprises qui en sont membres afin de leur permettre de développer leur activité est toujours considérée comme lucrative. En effet, elle entretient alors des relations privilégiées avec

des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel puisqu'elle leur permet, de manière directe, de diminuer leurs dépenses, d'accroître leurs recettes ou de bénéficier de meilleures conditions de fonctionnement. Cette relation doit s'apprécier au regard du fonctionnement global de l'association. Dès lors, le fait que celle-ci réalise seulement à titre accessoire des prestations au profit d'entreprises ne suffit pas à caractériser une telle relation.

En l'absence de relations privilégiées avec des entreprises

Lorsque l'association n'entretient pas de relations privilégiées avec des entreprises, sa situation doit être analysée en trois étapes :

- sa gestion est-elle désintéressée ?
- exerce-t-elle une activité concurrente de celle d'une entreprise commerciale ?
- exerce-t-elle cette activité concurrente dans des conditions similaires à celles des entreprises commerciales ?

• Une gestion désintéressée ?

Une association non lucrative ne doit pas être guidée par la recherche d'un profit. Cette gestion désintéressée est reconnue lorsque sont réunies trois conditions :

- une gestion bénévole : l'association doit être gérée et administrée bénévolement par des personnes n'ayant elles-mêmes, ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation. En d'autres termes, ses dirigeants ne doivent pas, sauf exceptions, percevoir de rémunération (v. encadré ci-contre) ;
- pas de distribution de bénéfices : l'association ne doit procéder à

aucune distribution directe ou indirecte de bénéfices, sous quelque forme que ce soit ;

- pas d'attribution de l'actif : les membres de l'association et leurs ayants droit ne doivent pas pouvoir être déclarés attributaires d'une part quelconque de l'actif, sous réserve du droit de reprise des apports.

S'il apparaît que la gestion de l'association est intéressée, l'analyse s'arrête là et celle-ci est considérée comme lucrative.

À l'inverse, si sa gestion est désintéressée, on passe alors à la deuxième étape de l'analyse.

• Une activité concurrente ?

Une fois le caractère désintéressé de sa gestion constaté, il faut se demander si l'association concurrence une entreprise commerciale (peu importe sa forme juridique, ce qui inclut les entreprises privées, les établissements publics, les associations...), c'est-à-dire si elle exerce son activité dans la même zone géographique d'attraction, si elle

Interroger l'administration

Le rescrit « mécénat » permet aux associations d'interroger l'administration fiscale pour savoir si elles peuvent délivrer des reçus fiscaux.

RÉMUNÉRER LES DIRIGEANTS ASSOCIATIFS

Chacun des dirigeants d'une association peut percevoir une rémunération brute inférieure ou égale à 75 % du Smic (1 400,26 € par mois depuis le 1^{er} juin 2026), sans que soit remis en cause le caractère désintéressé de sa gestion. Par ailleurs, les associations dont les ressources financières propres dépassent une moyenne de 200 000 € sur les trois derniers exercices sont, sous certaines conditions, autorisées à rémunérer jusqu'à trois dirigeants, le montant perçu par chacun d'eux ne pouvant excéder trois fois le plafond de la Sécurité sociale (12 015 € par mois en 2026). Précisons que le cumul de ces deux dispositifs au sein d'une même association est interdit.

6 ans

L'administration fiscale peut contrôler la régularité de la délivrance des reçus fiscaux. À ce titre, les associations doivent conserver pendant 6 ans les documents et pièces de toute nature nécessaires à ce contrôle (copies des reçus, relevés de comptes...).

s'adresse au même public et si elle lui propose le même service.

Si ce n'est pas le cas, l'analyse s'arrête là et l'association est considérée comme non lucrative.

Si c'est le cas, l'activité de l'association sera considérée comme lucrative sauf si elle est exercée selon des modalités différentes de celles des entreprises.

• Les modalités de la concurrence

Comparer les modalités d'exercice de l'activité de l'association avec celles des entreprises concurrentes constitue l'étape finale de l'analyse. L'administration applique ici la règle, dite des « 4 P », qui consiste à examiner quatre critères classés par ordre d'importance décroissant : le produit, le public, les prix et la publicité. Étant précisé que cette comparaison s'effectue au regard d'un faisceau d'indices : il n'est donc pas exigé que tous les critères soient remplis pour que les modalités d'exercice de l'activité de l'association soient considérées comme différentes de celles des entreprises.

• Produit proposé et public visé

L'association doit satisfaire des besoins insuffisamment pris en compte par le marché ou s'adresser à des personnes qui ne peuvent

L'association qui délivre des reçus fiscaux de manière irrégulière encourt une amende.

normalement pas accéder aux services offerts par les entreprises commerciales, notamment en raison de leur situation économique et sociale (personnes handicapées ou chômeurs, par exemple).

• Prix pratiqués

Les prix pratiqués par l'association doivent être inférieurs à ceux du marché. Toutefois, cette condition peut être remplie si l'association, bien que pratiquant des prix comparables à ceux des entreprises commerciales, module ses tarifs en fonction de la situation des bénéficiaires. Elle est aussi respectée lorsque les tarifs sont homologués par l'autorité publique.

• Recours à la publicité

En principe, une association ne doit pas recourir à la publicité commerciale. Cependant, ne pas respecter ce critère ne rend pas nécessairement l'association lucrative. Il permet juste de renforcer d'autres indices de lucrativité.

Par ailleurs, l'administration admet qu'une association procède à des opérations de communication pour un appel à la générosité du public ou informe de ses prestations via, par exemple, son site internet, à condition toutefois que ceci ne s'apparente pas à de la publicité commerciale destinée à capter un public analogue à celui des entreprises.

UNE DÉCLARATION ANNUELLE DES DONS

Les associations qui délivrent des reçus fiscaux à leurs donateurs doivent, chaque année, déclarer à l'administration fiscale le montant global des dons mentionnés sur ces documents et perçus au cours de l'année civile précédente ou du dernier exercice clos s'il ne coïncide pas avec l'année civile ainsi que le nombre de reçus émis au cours de cette période.

INDICATEURS - Mis à jour le 28 mai 2026

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2026			
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 %
- 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
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (5)
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 % (6)
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 (7)	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 (8)	totalité de la contribution	–	8 %
Versement mobilité (9)	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 exerçant 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 certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

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

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} 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 ^{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 %*	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^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Barème kilométrique automobiles pour 2025*			
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 2025.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

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 %*	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 BENRUMAN / 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 GUIÉNÉGO / 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

Détecteurs d'IA : est-ce que ça marche ?

De plus en plus d'outils accessibles en ligne permettent, en principe, d'identifier les contenus réalisés par les IA.

Depuis le lancement de ChatGPT, les IA conversationnelles ne cessent de gagner du terrain dans les pratiques professionnelles. Courriers, rapports ou encore comptes rendus figurent parmi les contenus qui peuvent être produits avec leur aide (et en quelques minutes). Une bonne raison pour les associations de les adopter, mais aussi de vérifier si ce qu'elles achètent a été créé par un humain, par une IA ou par les deux.

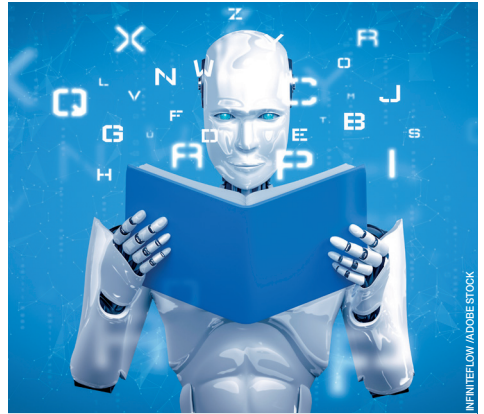
Une analyse statistique

Pour savoir si un texte a été écrit par une IA, les détecteurs (Originality.ai, ZeroGPT, Copyleaks...) vont se pencher sur sa construction. Cela va leur permettre de mesurer le degré de prévisibilité de l'enchaînement des mots, sachant qu'il est plus élevé dans les productions d'IA que dans celles des êtres humains. Le fait d'utiliser des algorithmes d'apprentissage entraînés à la fois sur des contenus générés par des personnes et des intelligences artificielles leur permet également de reconnaître des caractéristiques spécifiques à chaque type de contenu.

Une efficacité discutable

Concrètement, il suffit de copier/coller le texte ou d'intégrer un lien internet qui permet d'y accéder pour le faire analyser. L'opération ne dure que quelques secondes à l'issue desquelles un score de probabilité (exprimé en pourcentage) est donné. Le plus souvent, les parties du texte attribuées à une IA sont surlignées, ce qui permet de savoir si le contenu a été entièrement ou partiellement créé grâce à elle. S'il est possible de tester gratuitement

ces outils, il faut souscrire un abonnement pour pouvoir les utiliser régulièrement. Mais attention, les tests que nous avons menés démontrent que ces détecteurs peuvent se tromper. Pour ZeroGPT, l'un des outils les plus utilisés, la probabilité que l'article (pourtant fait main) que vous lisez ici ait été écrit par une IA est de 57 %. Elle est de 100 % chez Copyleaks, autre leader du marché ! Les faux positifs sont donc fréquents. Aussi faut-il rester très prudent lorsqu'on utilise ces outils.



Texte IA et référencement

Google indique qu'il ne pénalise pas intrinsèquement les contenus générés par IA tant qu'ils sont de haute pertinence. Mais attention, cela ne signifie pas que les contenus IA sont analysés comme les autres. La firme américaine précise ainsi que si le contenu d'une page n'est qu'une simple reformulation générée sans effort et sans originalité, « la note la plus basse lui sera appliquée ».



Compensation d'une période d'astreinte

Nous envisageons de recruter un nouveau salarié et de lui imposer des périodes d'astreinte. Devra-t-il être indemnisé pour ces périodes ?

Si, pendant une période d'astreinte, votre salarié peut vaquer à ses occupations personnelles, il doit toutefois être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour votre association, et donc percevoir une compensation. Si votre convention collective ne prévoit rien, il vous revient de fixer le montant et la nature de cette compensation (prime forfaitaire, repos compensateur...). Sachant que les périodes d'intervention doivent, elles, être rémunérées comme du temps de travail effectif.



Sort des actifs en cas de dissolution d'une association

Nous allons dissoudre notre association culturelle. Que devons-nous faire de l'argent (environ 1 000 €) qui reste sur son compte bancaire ?

Une association étant à but non lucratif, il n'est bien évidemment pas possible de distribuer cet argent à ses adhérents. Cette règle étant posée, il convient d'abord de consulter les statuts et le règlement intérieur de votre association, qui peuvent prévoir ce qu'il advient de ses actifs en cas de dissolution. Si ce n'est pas le cas, c'est alors l'assemblée générale qui devra désigner le bénéficiaire de cette dévolution (association ayant ou non le même objet, fondation, etc.).



Convention d'engagement bénévole

Pouvons-nous faire signer à nos bénévoles une convention d'engagement bénévole ?

Oui, mais attention à son contenu ! Car il ne faudrait pas que cette convention soit requalifiée par les tribunaux en contrat de travail... Dès lors, elle ne doit pas contenir de clause prévoyant une contrepartie (sauf remboursement des frais engagés par le bénévole), ni de clause créant un lien de subordination avec l'association (jours de présence obligatoires, sanctions disciplinaires...). En pratique, la convention d'engagement bénévole peut prévoir que le bénévole devra respecter l'éthique de l'association, son fonctionnement et son règlement intérieur, s'impliquer dans les missions qui lui sont confiées, collaborer avec les dirigeants de l'association, etc.

