

In Extenso

ENTREPRENEZ L'AVENIR.

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

OCTOBRE 2026

Les réformes
sociales en
préparation

Exercice d'un
référé-liberté par
une association

Location d'un
local : quel bail
conclure ?

**Comment bien organiser
un évènement associatif**

inextenso.fr

Octobre 2026

15 octobre

- › Associations de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de septembre 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3^e 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 septembre 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2026.
- › Associations soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 juin 2026 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.
- › Associations propriétaires de biens immobiliers : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne).

31 octobre

- › Associations soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2026 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 novembre).
- › Associations assujetties à la TVA : date limite pour opter pour la création d'un groupe TVA à partir de 2027.

Au menu de votre revue du mois d'octobre...

Nous avons le plaisir de vous adresser un nouveau numéro de votre revue d'actualité dédiée au secteur associatif. En matière sociale, cette fin d'année sera marquée par l'examen de plusieurs projets de loi. De la transparence salariale à l'épargne salariale en passant par les titres-restaurants, retrouvez en page ci-contre un aperçu des changements qui devraient affecter les employeurs. Côté actualités toujours, vous pourrez prendre connaissance, en pages 4 et 5, de trois décisions de justice intéressant les associations. La première sur le sort des contrats de travail des salariés d'une association dont l'activité est reprise par une commune, la deuxième sur le licenciement d'un salarié par une personne incompétente et la troisième sur l'exercice par une association d'un référé-liberté à l'encontre d'un arrêté municipal. Par ailleurs, en page 9, nous revenons sur les différents baux pouvant être conclus par une association pour l'exercice de ses activités. À ce titre, sachez que si, en principe, ce domaine relève de la liberté contractuelle, certaines activités associatives sont néanmoins soumises à la conclusion de baux spécifiques. Enfin, dans le dossier du mois, nous rappelons les bonnes pratiques pour organiser un événement associatif dans les règles de l'art. Au programme, des conseils pour mener à bien votre projet et pour réduire son impact sur l'environnement ainsi que des explications sur les indispensables démarches administratives. Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Mis sous presse le 25 septembre 2026 • Dépôt légal septembre 2026
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : Unai/Adobe Stock

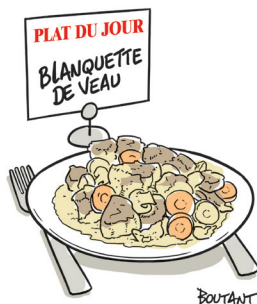


Quelles sont les nouveautés sociales en projet ?

TICKET RESTAURANT

DÉMATÉRIALISÉ

MATÉRIALISÉ



Territoires zéro chômeur de longue durée

Une proposition de loi vise à pérenniser l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ». Pour rappel, ce dispositif permet à des entreprises à but d'emploi d'embaucher en CDI des personnes privées d'emploi depuis plus d'un an.

Cet automne, plusieurs projets de loi intéressant les employeurs vont être débattus devant le Parlement. En voici une rapide présentation, sachant que nous ne manquerons pas de vous tenir informés de leurs évolutions.

Plus de transparence salariale

D'abord, le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale a pour ambition de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Ainsi, en plus de revoir l'index égalité femmes-hommes obligatoire pour les employeurs d'au moins 50 salariés, ce texte prévoit d'imposer à toutes les associations, quel que soit leur effectif, l'obligation d'informer le candidat à un emploi de la fourchette de rémunération du poste proposé. En outre, l'employeur n'aurait plus le droit de l'interroger sur les rémunérations perçues dans son emploi actuel et ses précédents emplois. Autre nouveauté envisagée pour tous

les employeurs, chaque salarié pourrait leur demander des informations sur son niveau de rémunération, ainsi que sur les niveaux moyens de rémunération, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie. L'employeur devant, dans ses réponses, préserver l'anonymat des salariés.

Modernisation des titres-restaurant

Autre proposition de loi dans les tuyaux, celle visant à « moderniser et rééquilibrer le fonctionnement du titre-restaurant », qui contient deux mesures principales : la suppression des titres-restaurant papier au profit des titres-restaurant dématérialisés et la pérennisation de la possibilité, actuellement ouverte jusqu'au 31 décembre 2026, de payer tout produit alimentaire avec des titres-restaurant.

Épargne salariale

Un autre texte prévoit d'autoriser les salariés à débloquent, à titre exceptionnel et dans la limite de 5 000 €, les primes d'intéressement et de participation placées, avant le 1^{er} janvier 2026, sur un plan d'épargne salariale. De plus, le déblocage anticipé de ces sommes (sans limite de montant) deviendrait autorisé notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un premier enfant (contre le 3^e actuellement) ou en cas d'affection grave ou de handicap d'un enfant.

Activité d'une association reprise par une commune : le sort des contrats de travail

Le transfert d'une « entité économique autonome » d'une association à une personne publique s'accompagne automatiquement de celui des contrats de travail des salariés. Et, pour la Cour de cassation, il y a transfert d'une telle entité lorsqu'une commune reprend la gestion de centres de loisirs, jusqu'alors

confiée à une association, en poursuivant la même activité, dans les mêmes locaux, avec les mêmes équipements et auprès du même public. Les contrats de travail des salariés de l'association se poursuivant alors auprès de la commune, celle-ci doit leur verser leur salaire jusqu'à la signature d'un contrat de droit public ou

jusqu'à leur licenciement, en cas de refus de ce contrat par les salariés ou d'impossibilité pour la commune, au regard des dispositions législatives ou réglementaires, de maintenir ces contrats de travail de droit privé ou d'offrir aux salariés un emploi reprenant les conditions de ce contrat.

Cassation sociale, 8 juillet 2026, n° 24-20102

Action de groupe

L'association qui souhaite exercer des actions de groupe doit déposer, auprès de la DGCCRF, une demande d'agrément qui doit contenir notamment l'indication de l'objet statutaire pour lequel l'agrément est demandé, une note présentant son activité, son champ géographique d'intervention, ainsi que « tout élément de nature à établir qu'elle a effectivement et publiquement œuvré pour la défense de son objet statutaire » et une copie de sa procédure interne de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

Cette demande d'agrément doit être déposée via le téléservice dédié accessible sur le site demarche.numerique.gouv.fr.

Arrêté du 3 juillet 2026, JO du 14

Licenciement par une personne incompétente

Dans une association, le licenciement d'un salarié est prononcé par son président, sauf si les statuts attribuent ce pouvoir à un autre organe (bureau, conseil d'administration...). Le titulaire du pouvoir de licencier pouvant déléguer cette prérogative à un collaborateur (responsable de la gestion du personnel, directeur général, directeur d'établissement...). S'appuyant sur ces principes, la Cour de cassation a estimé que le licenciement d'une salariée par le directeur de la structure avait été prononcé par une personne incompétente pour le faire. En effet, si le président de l'association avait bien délégué son pouvoir de licencier à son directeur général, ce dernier n'avait pas subdélégué ce pouvoir au directeur de la structure.

Cassation sociale, 20 mai 2026, n° 25-11306

À NOTER Le licenciement prononcé par un organe ne disposant pas du pouvoir de licencier est déclaré sans cause réelle et sérieuse par les juges.



CLIN D'ŒIL

SUPPRESSION DE LA DÉCLARATION DES VENTES EN LIQUIDATION

Les ventes en liquidation, de même que les ventes au déballage, ne sont désormais plus soumises à une déclaration préalable auprès du maire de la commune du lieu où elles se déroulent. La limitation à 2 mois maximum de la durée des ventes en liquidation ainsi que l'obligation de dresser un inventaire des marchandises à liquider sont également supprimées.



Exercice d'un référé-liberté

La procédure de référé-liberté permet à une association d'agir en urgence devant le juge administratif en cas d'atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale commise par une personne publique. Le juge devant se prononcer dans les 48 heures.

Accueillant le référé-liberté d'une association de protection des animaux, le Conseil d'État a ainsi récemment ordonné la suspension d'un arrêté municipal ordonnant l'euthanasie d'un chien dont elle avait la garde et qui avait mordu un policier municipal. Outre la condition d'urgence justifiée par le caractère imminent et irréversible de cette mesure, il a estimé que la décision ordonnant l'euthanasie d'un animal constituait, pour son propriétaire ou son détenteur, une atteinte grave à son droit de propriété ainsi que, compte tenu du lien affectif particulier établi avec lui, à son droit au respect de sa vie privée. De plus, les juges ont considéré que cette atteinte présentait, dans cette affaire, un caractère manifestement illégal car l'euthanasie n'apparaissait ni nécessaire, ni, en tout état de cause, proportionnée à l'objectif de protection de l'ordre public poursuivi par le maire. En effet, selon le vétérinaire, l'accident était dû à un conditionnement par dressage, mais le chien avait un bon contrôle moteur et était calme, sociable et dépourvu d'agressivité.

Conseil d'État, 19 février 2026, n° 511614

Prime carburant

En 2026, la prime que les employeurs peuvent verser à leurs salariés pour prendre en charge les frais de carburant engagés pour leurs trajets domicile-travail est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1 000 € par an et par salarié (contre 300 €, en principe).

En outre, cette année, les conditions d'exonération de cette prime sont suspendues : celle-ci peut donc se cumuler avec le remboursement par l'employeur d'un abonnement de transport en commun et être versée à un salarié qui n'est pas confronté à une absence de transports en commun desservant son lieu de travail ou à une impossibilité de les utiliser.

MÉDICO-SOCIAL**Obligations des Ehpad**

Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) doivent, tous les ans, transmettre à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie différentes informations qui sont publiées sur le site www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr. Un récent décret vient d'ajouter trois nouveaux indicateurs à communiquer, à savoir le taux d'encadrement des résidents par le personnel médical, paramédical et socio-éducatif, ainsi que le taux d'absentéisme et le taux de rotation du personnel de l'Ehpad au cours de l'année précédente. En pratique, ces indicateurs sont transmis via le tableau de bord de la performance qui est complété annuellement par les Ehpad.

Décret n° 2026-760 du 8 août 2026 et arrêté du 8 août 2026, JO du 9

SOCIAL**Encadrement des enfants**

Actuellement, les crèches collectives et les jardins d'enfants doivent compter dans leur effectif un nombre de professionnels de catégorie 1 (auxiliaires de puériculture, psychomotriciens, éducateurs de jeunes enfants, infirmiers et puériculteurs) représentant, pour chaque mois, au moins 40 % de leur effectif mensuel de référence (valeur moyenne de l'effectif minimal du personnel d'encadrement des enfants recalculé chaque mois à partir du nombre et de l'âge des enfants réellement accueillis et des taux d'encadrement). À compter de 2027, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) de ces professionnels devra être au moins égal à 10 % (arrondi au 0,5 le plus proche) de la capacité d'accueil autorisée de l'établissement (par exemple, 4 ETP pour une capacité de 42 places) ou du nombre maximal d'enfants simultanément accueillis s'il est inférieur à cette capacité d'accueil (par exemple, 2 ETP pour un établissement ayant une capacité de 42 places mais ayant accueilli simultanément 22 enfants).

Décret n° 2026-731 du 1^{er} août 2026, JO du 4

**INSERTION****Aides financières versées aux entreprises adaptées**

Revalorisée au 1^{er} juin 2026, l'aide financière versée aux entreprises adaptées s'élève, par an et par poste de travail à temps plein, à 18 890 € pour les travailleurs handicapés de moins de 50 ans, à 19 133 € lorsqu'ils sont âgés de 50 à 55 ans et à 19 626 € à partir de 56 ans.

Par ailleurs, les entreprises adaptées perçoivent (par an et par poste de travail à temps plein) une aide de 5 029 € lorsqu'un travailleur handicapé est mis à la disposition d'un employeur autre qu'une entreprise adaptée en

vue d'une embauche éventuelle et de 12 904 € 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 travailleurs 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 5 484 €.

Arrêté du 31 juillet 2026, JO du 2 septembre

SANTÉ AU TRAVAIL

Lutte contre les maladies cardiovasculaires

Les services de prévention et de santé au travail doivent désormais organiser, sur les lieux de travail, des campagnes de dépistage des maladies cardio-neuro-vasculaires, ainsi que des actions de sensibilisation annuelles à leurs facteurs de risques (tabagisme, sédentarité, obésité, diabète...). Ces actions pouvant être réalisées en partenariat avec notamment une association de prévention en santé agréée, une communauté professionnelle territoriale de santé



ou une mutuelle. En outre, dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière (à 45 ans, en principe), le médecin du travail doit à présent sensibiliser le travailleur à certains enjeux de santé publique susceptibles d'affecter sa santé

au travail, notamment aux facteurs de risques cardio-neuro-vasculaires. Il doit, à ce titre, lui proposer un dépistage précoce de ces maladies et des maladies cardiaques structurales.

Art. 3, loi n° 2026-668 du 27 juillet 2026, JO du 28

SPORT

Responsabilité de l'association

Une participante à un stage de kitesurf, qui s'était fracturé la cheville, avait poursuivi en justice l'association organisatrice en vue de voir reconnaître sa responsabilité contractuelle. Une demande qui a été rejetée par les juges. Selon eux, l'association était tenue d'une obligation de moyens dans le cadre de l'activité de kitesurf. Dès lors, pour engager la responsabilité de la structure, la



participante devait prouver que celle-ci avait commis une faute ayant contribué à son dommage. Une preuve qui, pour les juges, n'avait pas été rapportée. En effet, la participante n'avait pas démontré que le lieu de pratique était inadapté ni que la force du vent était excessive le jour de l'accident.

Concernant l'exigence d'une liaison audio entre le moniteur et l'élève, les juges ont considéré que son absence n'avait entraîné aucune conséquence sur l'accident qui s'était produit alors que la participante s'était envolée en raison d'une rafale de vent avant de chuter.

Cassation civile 1^{re}, 24 juin 2026, n° 25-10805

INSERTION

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} juin 2026, à :

- 24 786 € pour les ateliers et chantiers d'insertion ;
- 1 677 € pour les associations intermédiaires ;
- 13 785 € pour les entreprises d'insertion ;
- 4 990 € pour les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Arrêté du 31 juillet 2026, JO du 2 septembre

Des dégrèvements d'impôts locaux après les incendies

Face à l'ampleur des dégâts causés par les incendies en Gironde, dans les Landes et dans le Var, les pouvoirs publics ont décidé d'accorder des dégrèvements d'impôts pour les biens immobiliers qui, en raison du sinistre, ont été détruits ou dont l'accès ou l'occupation sont devenus impossibles, et qui ont donc fait l'objet d'arrêtés de péril.

Ainsi, la direction générale des Finances publiques procédera, au titre de 2026, au dégrèvement de la CFE, de la taxe foncière sur les propriétés bâties, de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires, de la taxe sur les logements vacants et, sous conditions, de la taxe foncière sur les propriétés non bâties pour les associations sinistrées.



À SAVOIR Plus généralement, les associations qui rencontreraient des difficultés pour payer leurs impôts peuvent se rapprocher des services fiscaux pour demander un report de paiement de leurs échéances.

QUIZ

Reconnaissance d'utilité publique

1 Une association adresse sa demande de reconnaissance d'utilité publique au ministère de l'Intérieur.

☐ Vrai ☐ Faux

2 Une association doit remplir de nombreuses conditions pour être reconnue d'utilité publique.

☐ Vrai ☐ Faux

3 Le ministre de l'Intérieur doit accorder la reconnaissance d'utilité publique dès lors que toutes les conditions exigées sont réunies.

☐ Vrai ☐ Faux

4 Une association reconnue d'utilité publique peut librement modifier ses statuts.

☐ Vrai ☐ Faux

5 Une association reconnue d'utilité publique peut recevoir des donations et des legs.

☐ Vrai ☐ Faux

6 Une association reconnue d'utilité publique peut acquérir, posséder et administrer tout bien immobilier.

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 Vrai. Cette demande doit être faite en ligne sur le site demarche.numerique.gouv.fr.

2 Vrai (fonctionnement depuis 3 ans, au moins 200 adhérents, caractère d'intérêt général, solidité financière, rayonnement qui dépasse le cadre local, adoption de statuts types, respect du contrat d'engagement républicain...).

3 Faux. Il dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour l'accorder ou la refuser.

4 Faux. Sauf lorsqu'elles ont une portée minime, les modifications des statuts doivent être approuvées par le ministre de l'Intérieur.

5 Vrai.

6 Vrai.

Location d'un local : quel bail conclure ?

Quelles sont les règles applicables au contrat de location conclu par une association pour son activité ?

Une association peut être amenée à louer un local pour installer son siège social, exercer ses activités et accueillir ses adhérents. Ce bail relève de la liberté contractuelle, sauf exceptions liées à l'activité de l'association. Voici une présentation des différents types de baux qui, selon les cas, peuvent être conclus par une association.

La liberté contractuelle

Le bail conclu par une association n'est, en principe, soumis à aucune réglementation spécifique. Autrement dit, son contenu résulte d'une négociation entre elle et le propriétaire : durée du bail, montant et révision du loyer, dépôt de garantie, réparations à la charge du locataire et du propriétaire, délai pour donner congé... Et si rien n'est prévu, ce sont les dispositions générales du Code civil qui s'appliquent.

Des règles spécifiques

Si l'association exploite soit un établissement d'enseignement, soit un fonds de commerce ou un fonds artisanal impliquant son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, un bail commercial doit alors être conclu.

Et si elle exerce une activité habituelle à titre onéreux (cours d'art dramatique, enseignement de la danse, réhabilitation d'immeubles...), c'est le statut des baux professionnels qui s'impose. Quant au bail rural, il s'applique lorsque l'association loue, conformément à son objet, des biens fonciers à usage agricole pour les exploiter.

Sachant que l'association et le propriétaire peuvent se soumettre volontairement à ces



▲ L'association qui souscrit un bail doit prévenir le propriétaire de son activité et, bien évidemment, ne doit pas oublier de souscrire une police d'assurance.

baux spécifiques, voire au régime du bail d'habitation. Mais attention, car il doit alors en être fait expressément mention dans le contrat de location.

Association et propriétaire peuvent également s'entendre pour conclure, devant notaire, un bail emphytéotique. Conclu pour une durée comprise entre 18 et 99 ans, il est généralement assorti d'un loyer modeste, en contrepartie duquel l'association s'engage à effectuer des travaux d'amélioration des locaux.

Un dirigeant de l'association comme bailleur ?

Une association peut louer un local appartenant à son dirigeant. Mais attention, une telle situation remet en cause sa gestion désintéressée si le dirigeant en retire un avantage particulier (loyer anormalement élevé, prise en charge par l'association et sans contrepartie des réparations incombant au propriétaire...).

Comment bien organiser un évènement associatif

Kermesse, spectacle, vide-greniers, repas dansant, loto, autant d'évènements que votre association peut organiser pour se financer, se faire connaître ou recruter des adhérents.

Une manifestation publique ne s'improvise pas ! C'est, au contraire, un projet qu'il convient de bien préparer et de gérer avec rigueur. Un tel évènement suppose donc anticipation, planification et organisation, en plus de certaines démarches administratives. Voici quelques conseils pour faire de votre évènement un succès !

Une gestion de projet

Évaluer vos besoins

Vous devez d'abord définir les moyens humains, matériels et financiers à mobiliser pour réussir votre évènement.

- De combien de salariés et bénévoles avez-vous besoin en amont et le jour de l'évènement et quelles doivent être leurs compétences ?

- Quel est le matériel nécessaire et où le trouver, dans l'idéal gratuitement ? Faites le point avec vos adhérents et bénévoles et contactez les commerçants, les entreprises et les autres associations de votre commune qui peuvent vous prêter ou vous donner du matériel (tables, chaises, outils, barnum, décoration, etc.). Renseignez-vous aussi auprès de votre mairie qui, elle, pourra répondre à vos besoins techniques (barrières, panneaux d'interdiction de stationner...).



- Quel est le budget de l'évènement ? Listez les recettes prévisibles (dons d'entreprise, subventions, billetterie, buvette...) et les dépenses à engager (location de salle, achat de matériel, achat de nourriture et de boissons, droits d'auteur, salaires, remboursement des frais engagés par les bénévoles...). Et fixez éventuellement un prix d'entrée qui sera en adéquation, à la fois, avec vos coûts et avec le public visé.

Établir un planning et répartir les tâches

Déterminez les grandes étapes de votre projet et leur échéance : trouver le lieu, fixer une date, définir le budget, demander des autorisations, trouver le matériel, débiter la communication autour de l'évènement... Une fois ces étapes planifiées, répartissez les tâches selon les points forts et les intérêts de chacun en privilégiant le travail en équipe : qui se charge des relations avec les pouvoirs publics (mairie, préfecture...), s'occupe de la publicité de l'évènement, gère l'organisation matérielle, recherche des partenaires financiers, veille à la sécurité, etc. ?

Et organisez régulièrement des rencontres pour discuter de l'état d'avancement du projet et encourager vos salariés et bénévoles.

Communiquer sur l'évènement

Il est bien sûr indispensable de faire connaître votre évènement. Informez vos adhérents et sympathisants via une newsletter, par exemple. Contactez la presse quotidienne régionale, les radios et magazines locaux ainsi que la mairie qui, souvent, diffuse des bulletins d'information. Apposez des affiches chez

les commerçants et dans les emplacements réservés à cet effet. Relayez et faites relayer l'information sur les réseaux sociaux, votre site internet et ceux de vos partenaires. Invitez des figures locales...

Le jour J

Le jour de l'évènement, assurez-vous que la signalétique permet d'y accéder facilement. Ne négligez pas la répartition des tâches et vérifiez que tout le monde connaît celle qui lui incombe (logistique, accueil du public, billetterie, buvette, animation, sécurité...). Enfin, les bénévoles, qui doivent être identifiables par le public (badge, tee-shirt...), doivent avoir un référent en cas de difficulté.

Des démarches administratives

Occuper le domaine public

Si vous souhaitez organiser votre évènement sur le domaine public (rues, places, parcs...), vous devez en demander l'autorisation au maire de votre commune, généralement 2 ou 3 mois avant. Toutefois, les règles concernant les conditions d'occupation, le délai de dépôt de la demande

6

Les recettes générées lors d'évènements organisés de manière exceptionnelle par des associations afin de se financer sont exonérées d'impôts (TVA, impôt sur les sociétés, contribution économique territoriale) dans la limite de six manifestations par année civile.

MOBILISEZ AUTOUR DE L'ÉVÈNEMENT !

L'évènement de votre association sera d'autant plus réussi qu'il recueillera l'adhésion des salariés et des bénévoles. Il est donc important de les impliquer dans la définition de la manifestation et dans son organisation. Une fois la manifestation terminée, n'oubliez pas de les remercier, ainsi que vos partenaires, et recueillez leurs commentaires sur ses points forts et ses faiblesses. Enfin, communiquez-leur les résultats de l'évènement (nombre de participants, recettes...). Autant de petits gestes qui vous permettront de les motiver pour votre prochaine manifestation !

Tombolas

L'organisation d'une tombola exige l'autorisation du maire de la commune où se trouve le siège social de votre association (à Paris, la préfecture de police). Sachant qu'une simple déclaration est exigée pour les associations reconnues d'utilité publique.

ou encore son contenu varient et il est indispensable de vous renseigner préalablement auprès de la mairie.

De plus, si votre évènement se déroule sur la voie publique (rues, routes, avenues...), vous devez le déclarer, 3 jours au moins et 15 jours au plus avant la date prévue, au maire pour les communes en zone gendarmerie (zones rurales, périurbaines et villes petites et moyennes) et à la préfecture pour celles en zone police nationale (villes de 20 000 habitants et plus, généralement).

Diffuser de la musique

Si vous souhaitez diffuser de la musique lors de l'évènement, vous devez en demander l'autorisation (en ligne) à la Sacem (Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique).

Pour cette diffusion, vous paierez des droits d'auteur dont le montant variera en fonction de la nature de l'évènement (fond sonore uniquement ou manifestation pour laquelle la musique est indispensable, entrée gratuite ou payante, nombre de participants, budget de l'évènement...).

Motiver vos salariés, vos bénévoles et vos adhérents est le gage d'un évènement associatif réussi.

Installer une buvette

Vous pouvez tenir une buvette dans le cadre de l'évènement que vous organisez à condition, si vous souhaitez vendre des boissons alcoolisées, d'en demander l'autorisation 15 jours avant auprès du maire de la commune où est installée la buvette. Sachant que votre association n'a droit qu'à cinq autorisations par an. La buvette ne peut pas servir d'alcool fort mais seulement des boissons sans alcool, des boissons fermentées non distillées et des vins doux naturels (vin, bière, cidre, poiré, hydromel, crème de cassis, apéritifs à base de vin ne titrant pas plus de 18 degrés d'alcool pur...).

Et n'oubliez pas d'informer les salariés et les bénévoles qui gèrent le bar



PENSEZ À LA SÉCURITÉ !

Vérifiez auprès de votre assureur que l'association est couverte contre les dommages pouvant se produire lors de l'évènement. Assurez-vous que les installations prévues (tentes, enceintes, gradins, scènes...) répondent aux obligations de sécurité. Faites appel à une association spécialisée dans les premiers secours et mettez en place, au besoin, un service d'ordre. Il est d'usage aussi de prévenir la police ou la gendarmerie et les pompiers. Notez enfin que les pouvoirs publics imposent généralement des consignes de sécurité (accès des pompiers, extincteurs...).

qu'il est interdit de vendre ou d'offrir des boissons alcooliques à une personne manifestement ivre ainsi qu'aux mineurs !

Engager des artistes

Si votre association n'a pas pour activité principale l'organisation de spectacles vivants et souhaite engager des artistes (chanteur, clown, musicien, magicien, danseur...) pour un événement particulier, vous devez alors effectuer les démarches liées à cette embauche auprès du guichet unique du spectacle occasionnel (Guso).

Et vous devez, un mois au moins avant sa date, déclarer ce spectacle auprès de la direction régionale des Affaires culturelles.

Organiser un vide-greniers

Dans le cadre d'un vide-greniers, votre association doit remplir un registre permettant l'identification des vendeurs et le déposer, dans les 8 jours, à la mairie du lieu où s'est tenu l'événement.

Vous devez également faire signer aux particuliers, qui ne peuvent vendre que des objets personnels usagés, une attestation sur l'honneur certifiant qu'ils n'ont pas participé à deux autres manifestations de même nature au cours de l'année civile.

Enfin, sachez que depuis le 28 mai dernier, les associations qui organisent un vide-greniers n'ont plus à adresser de déclaration préalable de vente au déballage au maire de la commune.

Quelques astuces pour limiter l'impact de votre événement sur l'environnement

>>> Distribuer des verres consignés et installer des fontaines à eau



>>> Réduire au maximum le gaspillage alimentaire et mettre en place un composteur



>>> Installer des aires de stationnement pour les vélos, communiquer sur les transports en commun pour accéder à l'événement, inciter au covoiturage



>>> Pour la décoration, privilégier le fait main à partir de matériel de récupération, louer ou acheter d'occasion



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⁾	
Septembre 2026	
Smic horaire	12,31 € ⁽²⁾
Minimum garanti	4,35 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} juin 2026. (2) 9,56 € 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.
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 %*
2026	135,26 - 0,45 %*	137,16 + 0,26 %*		

* 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.
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 %*
2026	137,42 + 0,09 %*	138,01 + 0,63 %*		

* 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 BENUNAN / 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

Courriers électroniques : focus sur les pixels de suivi

L'usage de ces minuscules marqueurs électroniques dans des courriels doit désormais s'opérer en toute transparence.

Intégrer des pixels de suivi dans des courriels, notamment dans des newsletters, n'est dorénavant possible qu'avec l'autorisation du destinataire. Un nouveau cadre qui implique une démarche plus transparente.

Des pixels de suivi ?

Un pixel de suivi est une minuscule image que l'on insère dans le corps d'un e-mail afin de savoir si et quand il sera ouvert par son destinataire. Généralement, les pixels de suivi sont utilisés pour mesurer l'audience d'une campagne d'e-mailing ou le niveau de consultation de newsletters.

Un consentement obligatoire...

Les pixels de suivi existent depuis longtemps. Mais devant l'augmentation de leur usage, la Cnil a récemment précisé qu'ils tombaient, au même titre que les cookies, sous la réglementation de la protection des données (RGPD). En conséquence, pour les utiliser, il faut impérativement recueillir le consentement préalable du destinataire.

PRÉCISION

Cette réglementation s'applique dans les échanges avec des particuliers (B2C), mais aussi, selon la Cnil, avec les personnes morales (B2B) dès lors que l'envoi s'opère vers une adresse nominative (jean.durand@monentreprise.fr).

... préalable et éclairé

Idéalement, le recueil du consentement doit intervenir lors de l'opération de collecte des adresses.

Afin d'éclairer sa décision, le destinataire doit être informé de l'existence de pixels

de suivi, des données qu'ils recueillent et de la finalité de cette collecte. Son choix procède d'un acte positif (l'absence de réponse étant considérée comme un refus).

Pour les envois opérés à l'aide d'une base de données déjà constituée (clients, abonnés à une newsletter...), un e-mail (sans pixel de suivi) adressé à chaque destinataire afin de l'informer et de lui donner la possibilité de refuser ces pixels suffit. Par la suite, un lien permettant de s'opposer aux pixels de suivi devra être intégré dans chaque courriel.

Quelques exceptions

Dans deux cas seulement, un pixel de suivi peut être intégré sans le consentement préalable du destinataire : lorsque le pixel est utilisé à des fins de délivrabilité, c'est-à-dire pour détecter les adresses invalides ou inactives et ainsi nettoyer une base de données, ou lorsqu'il est utilisé dans le cadre d'une mesure de sécurité destinée à s'assurer de l'identité d'un utilisateur.





Participation de mineurs

Nous avons été contactés par des mineurs de 16 ans intéressés pour adhérer à notre association qui œuvre pour la protection de la biodiversité. Pouvons-nous accepter leurs adhésions ?

Oui, dès lors que vos statuts le permettent. Par ailleurs, sachez que les mineurs peuvent, sans l'autorisation de leurs parents, adhérer à une association et verser une cotisation d'un montant modeste (montant ne dépassant pas l'argent de poche). Ils peuvent aussi participer librement à ses activités et intervenir comme bénévoles. Les adhérents mineurs doivent, comme les majeurs, être convoqués aux assemblées générales.



Volontariat associatif d'un dirigeant

Est-il possible pour le président bénévole de notre association d'y effectuer un volontariat associatif ?

Oui, car contrairement à l'engagement de service civique, le volontariat associatif est ouvert aux dirigeants bénévoles d'une association. Ce dispositif permet d'accueillir une personne de plus de 25 ans pour une mission d'intérêt général s'inscrivant dans l'un des dix domaines reconnus prioritaires pour la Nation (solidarité, santé, sport, environnement...). Cette mission dure entre 6 et 24 mois (renouvellement possible jusqu'à 36 mois maximum). L'association verse au volontaire une indemnité mensuelle comprise, selon la durée hebdomadaire de la mission (de 24 à 48 heures), entre 127,06 € brut et 850,78 € brut.



DUERP et intérimaires

Nous remettons actuellement à jour le DUERP de notre association. Devons-nous tenir compte des risques pesant sur les travailleurs intérimaires ?

Tout à fait. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit concerner l'ensemble des travailleurs qui interviennent dans votre association, y compris les intérimaires. Et pour cause, vous êtes les mieux placés pour évaluer les risques auxquels ils sont exposés et prendre les mesures de prévention appropriées. Et gardez à l'esprit que les intérimaires ne connaissent pas forcément votre association et qu'ils peuvent être peu expérimentés, contrairement à vos salariés. Ils sont donc plus vulnérables face aux risques professionnels qui découlent de vos activités.

