



Forum régional des associations

Rencontres 2018 – La Grande-Motte

Forum régional des associations Au service du monde associatif



Le capital humain de
l'association,

Une clé majeure de réussite de
votre projet.



Intervenants



- Benoît MAURY, expert-comptable
- Intervenant n°2

SOMMAIRE



INTRODUCTION

I. Caractéristique du secteur associatif

II. Le statut de mandataire social

III. Le statut de salarié

IV. Le statut de bénévole

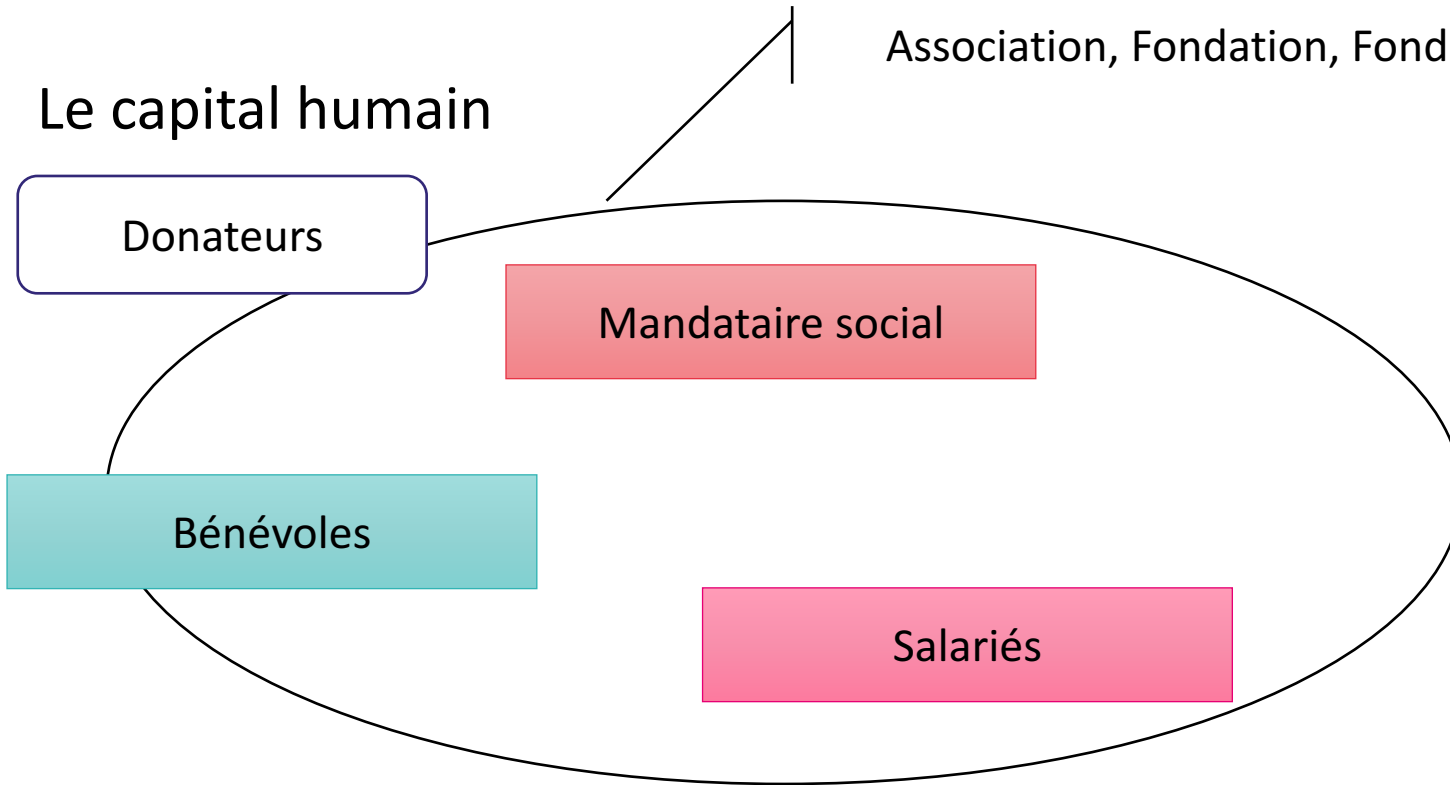
CONCLUSION

Introduction



Le capital humain

Association, Fondation, Fonds de dotation



Introduction



L'engagement associatif en quelques chiffres

Près d'1 français sur 4 est bénévole dans une association

Environ 13 M de bénévoles en France pour 1,3 M d'associations

- Nombre en augmentation sur les 3 dernières années pour atteindre 25% des personnes de 18 ans et plus
- Le temps de présence régulier, toutes les semaines est en augmentation

Un paysage très diversifié

- L'implication des bénévoles, leur niveau de responsabilité sont très variables suivant l'âge et la taille de l'association

Etude menée par « France bénévolat » en juin 2017 auprès d'un échantillon de 3 062 personnes



I. Caractéristiques du secteur associatif

Associations Fondation et Fonds de dotation

Secteur associatif



Le secteur associatif

Diversité des statuts juridiques

- Association lois de 1901, réunion de personnes au service d'une action
- Fondation, mise à disposition d'un patrimoine au service d'une action
- Fonds de dotation, « fondation simplifiée »

Des caractéristiques communes

- Un but non lucratif,
- Gestion désintéressée
- Reconnaissance (ou pas) d'utilité publique – RUP
- Recours au bénévolat
- Reconnaissance d'intérêt général, émission de reçus fiscaux

Par simplification, dans la présentation, le mot « association » est utilisé pour parler de l'ensemble du secteur associatif

Secteur associatif



Rappels

Statut social , l'association employeur

- Mêmes obligations que tout employeur
- Quelques avantages : contrats aidés

Statut fiscal,

- la gestion désintéressée
- Des activités non lucratives, la règle des 4P

Imposition

- Taxe sur les salaires / TVA
- Exonération des impôts commerciaux
- CITS / CICE
- Impôts locaux



II. Le statut de mandataire social

Gouvernement associatif

Responsabilités

Rémunérations

Mandataire social



Le gouvernement associatif

L'organe délibérant : L'assemblée des membres

- Assemblée générale, dans les associations
- Conseil d'administration, dans les fondations

L'organe d'administration

- Conseil d'administration, dans les associations
- Bureau, dans les fondations

Le bureau : président, secrétaire, trésorier

Le mandataire social

Le président, le plus souvent

Une personne nommée dans les statuts

Mandataire social



La responsabilité du mandataire social

Représente la personne morale

- Capacité à signer des contrats
- Capacité à ester en justice
- Capacité à embaucher

Garant du contrôle interne

- Présente les décisions soumises à l'organe délibérant
- Détermine l'organisation générale
- Organise les délégations de pouvoir adaptées

Responsabilité personnelle

- En cas d'irrégularités
- En cas de faute de gestion

Mandataire social



La rémunération du mandataire social

En principe non rémunéré

peut percevoir une rémunération dans certaines limites, sans remettre en cause le caractère désintéressé

Montants autorisés

rémunération = $\frac{3}{4}$ du SMIC

- 1 123 € /mois (2018), par dirigeant
- Nombre de dirigeants illimité

Rémunération > $\frac{3}{4}$ du SMIC

- 9 933 €/mois (2018), par dirigeant maximum
- de 1 à 3 dirigeants suivant les ressources propres de l'association (moyenne des 3 dernières années, donc au moins 3 ans d'existence) :

Ressources : fourchette	200 – 500 K€	500 – 1 000 K€	> 1 000 K€
Nombre de dirigeants	1	2	3

Mandataire social



Les Remboursements de frais

Le remboursement des frais engagés pour les besoins de l'association est autorisé

- Avec l'autorisation de l'organe chargé de l'administration
- Sur justificatif

Les remboursements forfaitaires sont exclus

- Assimilés à des rémunérations
- Requalification possible
- Perte du caractère désintéressé de la gestion



III. Le statut de salarié

Définition

Règles et formalismes

Aides et contrats aidés

Crédit Impôt Taxe sur les Salaires - CITS

Salariat



Définition du statut de salarié

Définition jurisprudentielle du salariat

- Prestation de travail
- + Subordination
- + Rémunération
- Y compris les avantages en nature
 - › Remboursement des frais professionnels non pris en compte

Contrat de travail

Salariat



Règles et formalismes

Dans l'ensemble, les règles applicables sont les mêmes que celles du secteur marchand

- Application du Code du travail, de la CCN, durée du travail, généralisation des frais de santé etc.
- Certaines exceptions: exemple pour les associations d'aide à domicile pas d'obligation de mentionner la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois
 - › Mais obligation de mentionner la durée exacte du travail!
- Certaines spécificités : par exemple , le CDD d'insertion est un contrat de travail ouvert aux personnes recrutées par une entreprise d'insertion (EI), une association intermédiaire (AI) ou un atelier et chantier d'insertion (ACI). Il concerne ainsi les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Salariat



Aides à l'embauche

Dans l'ensemble, l'employeur bénéficie des mêmes aides à l'embauche et des mêmes exonérations que dans le secteur marchand

- Réduction « Fillon » etc.
- Exceptions
- Certains types d'association calculent leurs cotisations sur des bases forfaitaires ou bénéficient de franchise
- › Agrément jeunesse et éducation populaire, formateurs occasionnels, aide à domicile etc.

L'aide à la 1ere embauche a été supprimée

Salariat



Parcours emploi compétences - le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- A qui s'adresse ce contrat ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, support juridique des Parcours Emploi Compétences, a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Salariat



Parcours emploi compétences - le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- Quels employeurs ?

Sont concernés les employeurs du secteur non marchand.

- Quel type de contrat de travail ?

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou déterminée, dont la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 20 heures (sauf exceptions particulières).

Salariat



Parcours emploi compétences - le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- Quel financement du contrat ?

Pendant la durée d'attribution de l'aide, l'employeur bénéficie, dans la limite de 100 % du SMIC, d'une exonération des cotisations patronales sous la forme d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales (hors accident du travail/maladie professionnelle) et des allocations familiales, ainsi que d'une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

L'employeur perçoit, en outre, une aide à l'insertion professionnelle de l'État (et du Conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA)

Salariat



Parcours emploi compétences - le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- Quel financement du contrat ?

Taux de prise en charge :

- 50 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour l'embauche de :
 - Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
 - Demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés socioprofessionnelles particulières et résidant dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)
- 50 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour les CAE conclus par :
 - Les associations et organismes de droit privé à but non lucratif de 1 à 10 salariés,
 - Les communes rurales de moins de 3 000 habitants,
 - Les Etablissements publics locaux d'enseignement (EPL) et les Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLFPA).

Salariat



Parcours emploi compétences - le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- Quel financement du contrat ?

Taux de prise en charge :

- 60 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour l'embauche de :

➤ bénéficiaires du RSA socle lorsque le contrat est cofinancé par le Conseil départemental concerné

- 35 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée pour les CAE conclus par tout employeur éligible en dehors des conditions précitées.

Salariat



Parcours emploi compétences - le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

- Coût du contrat d'accompagnement dans l'emploi

Taux de l'aide de l'État (% du SMIC) SMIC : 9,88 € brut au 1er janvier 2018	35 %	50%	60%
Estimation du coût horaire moyen à la charge de l'employeur (en €) sur la base d'une durée hebdomadaire de 20 H rémunéré au SMIC	Soit 8 € 690 € / mois	Soit 6,5 € 562 € / mois	Soit 5,5 € 476 € / mois

N.B. : Ce tableau n'a pas vocation à illustrer des cas types, mais bien des cas moyens.

Salariat



Formalités

CEA= Chèque Emploi Associatif

- Association de moins de 20 salariés
- Dispositif facultatif
- › Permet de simplifier les déclarations et la gestion de l'emploi des salariés (déclaration d'embauche, des charges sociales, établissement du bulletin de paie, des charges sociales) en ligne auprès du centre national du chèque emploi associatif
 - Sauf exception valable pour tous les types de contrat (CDD, CDI)
 - Doit être utilisé pour l'ensemble des salariés de l'association

Salariat



CITS – Crédit Impôt Taxe sur les Salaires

Champ d'application

- Employeurs concernés (article 1679 A du CGI)
 - Associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901
 - Les Fondations reconnues d'utilité publique
 - Les centres de lutte contre le cancer (art. L 6162 du code de la santé publique)
- Employeurs redevables de la taxe sur les salaires
 - Associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901
 - Les Fondations reconnues d'utilité publique

Les employeurs exonérés de la taxe sur les salaires ne sont pas éligibles au CITS

Salariat



CITS – Crédit Impôt Taxe sur les Salaires

Détermination du crédit d'impôt

- Assiette
 - Rémunérations versés au cours de l'année civile $< 2,5$ fois le SMIC,
 - Limite calculée sur la base de la durée légale de travail, augmentée le cas échéant des heures complémentaires ou supplémentaires de travail, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

Dès lors que la rémunération annuelle d'un salarié dépasse ce plafond, elle est exclue, pour sa totalité, de l'assiette du crédit d'impôt.

Salariat



CITS – Crédit Impôt Taxe sur les Salaires

Modalités de calcul

- Le crédit d'impôt est déterminé par année civile.
- Il est égal à : Rémunérations X Taux - Abattement applicable aux associations.

Rémunérations

Rémunération totale versée aux salariés < 2,5 SMIC

Taux

Le taux est de 4% au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2018.

Déduction de l'abattement prévu à l'article 1679 A du CGI

Le CITS est diminué du montant de l'abattement de taxe sur les salaires.

Le montant de cet abattement s'établit à 20 507 € à compter des rémunérations versées en 2018.

Salariat



CITS – Crédit Impôt Taxe sur les Salaires

Exemple : Modalités de calcul (1/2)

Un salarié est payé sur la base horaire de 2,4 SMIC. Il effectue 33 heures supplémentaires cumulées sur l'année, dont la rémunération est majorée de 25 %. Il ne perçoit aucun autre élément de rémunération.

Pour déterminer si la rémunération versée à ce salarié est éligible au crédit d'impôt, il convient de comparer :

1/ la rémunération totale comprenant les heures complémentaires et supplémentaires avec majoration ;

2/ au plafond de 2,5 SMIC calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail augmentée du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires comptant chacune pour une heure normale

Salariat



CITS – Crédit Impôt Taxe sur les Salaires

Exemple : Modalités de calcul (2/2)

1/ rémunération totale (1) : $(2,4 \times 1\,820 \times 9,88) + (2,4 \times 33 \times 9,88 \times 125 \%) = 42.177,77 \text{ €}$;

2/ plafond de 2,5 SMIC + heures complémentaires ou supplémentaires hors majorations (2) :

$2,5 \times [(1\,820 \times 9,88) + (33 \times 9,88)] = 53.179,10 \text{ €}$.

rémunération totale < plafond, le CITS peut s'appliquer

L'assiette du crédit d'impôt est constituée de la rémunération totale comprenant les heures complémentaires ou supplémentaires majorées, comme suit :

$(2,4 \times 1\,820 \times 9,88) + (2,4 \times 33 \times 9,76 \times 125 \%) = 44 \text{ €}$.

sera supprimé pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2019



III. Le statut de bénévole

Définition

Caractéristiques

Règles et formalisme

Valorisation

Risque de requalification

Assurance

Congé d'engagement citoyen – CEC

Loi « égalité et citoyenneté »

Bénévolat



Statut juridique du bénévole

- ❑ Le bénévolat, est un don de temps librement consenti et gratuit.
- ❑ La grande diversité des formes que revêt le bénévolat rend très difficile la définition d'un tel statut.
- ❑ Le statut du bénévole n'est encadré par aucune loi et reste donc très informel.

Bénévolat



Licéité du recours au bénévolat

Recours au salariat et/ ou au bénévolat

- Au choix de l'association (sauf exceptions)
 - Quel que soit le temps consacré
 - › Ponctuel/durable
 - › Temps plein/temps partiel
 - Quelle que soit la nature de l'engagement
 - › Degré d'implication et importance des fonctions
 - Quel que soit l'objet de l'association et sa taille

Bénévolat



Chômage et bénévolat

Art. L 5425-8 du Code du travail

- Tout demandeur d'emploi peut être bénévole
- L'activité ne peut pas s'accomplir chez un précédent employeur
- Elle ne doit pas se substituer à un emploi salarié
- Elle doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi

Bénévolat



Caractéristiques

Le bénévole peut être membre de l'association ou non

Il est conseillé au bénévole d'être adhérent à l'association, en effet :

- Objet de l'association = gestion désintéressée de la part de ses membres

« L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun (..) leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que partager des bénéfices » (Art. 1^{er} de la loi du 1^{er} juillet 1901)

Bénévolat



Caractéristiques

Absence de rémunération

- Pas d'avantages en nature
- Remboursement des frais professionnels possible sans remettre en cause la notion de bénévolat
- Attention au remboursement forfaitaire sans justificatif!
- Possibilité de remettre un titre restaurant: « chèque repas du bénévole »
- Pris en charge à 100% par l'association
- Exonéré de charges sociales et fiscales pour l'association dans la limite de 6,50 €/repas pour 2018
- Risques de requalification en salaire tant par un agent de contrôle (Urssaf, etc.) que par le bénévole pour requalifier sa relation en salariat

Bénévolat



Règles et formalismes

Pas de déclaration spécifique lors de l'arrivée

Signature d'une convention de bénévolat : pas obligatoire mais opportune

Contenu possible de la convention :

- L'adhésion du bénévole à l'association
- Respect de son objet social
- Les missions confiées au bénévole
- Durée de l'engagement bénévole
- Modalités de rupture de l'engagement ou de tacite reconduction (information, préavis, etc.)
- Rappel de l'absence de toute rémunération et de la prise en charge éventuelle des frais professionnels
- Le respect d'un certain horaire de présence
- Les modalités d'information en cas de modification des disponibilités du bénévole
- Les respect des règles d'hygiène de santé et de sécurité instituées dans le règlement intérieur

Bénévolat



Règles et formalismes

Le bénévole ne cotise pas et n'a pas de couverture social au titre de son bénévolat

- Exceptions
 - Notamment volontariat associatif (de service civique, de solidarité internationale) assujettissement au régime général

Sauf exceptions (associations à objet social, etc.) il n'existe pas de couverture accident du travail obligatoire

- Possibilité pour l'association d'assurer volontairement cette couverture auprès de la CPAM

Bénévolat



Risques de requalification du bénévolat en salariat

Par le bénévole

- Pour revendiquer l'application du droit du travail
 - Rappel de salaires
 - Application des dispositions conventionnelles
 - Bénéfice d'une couverture frais de santé
 - Dommages et intérêts pour licenciement injustifié
 - Indemnité de 6 mois de salaire en cas de rupture du contrat
 - Etc.

Bénévolat



Risques de requalification du bénévolat en salariat (suite)

Par un agent de contrôle habilité (Urssaf, inspection du travail, etc.)

- Pour sanctionner le travail dissimulé (Urssaf, inspection du travail etc.)
 - 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
 - Refus des aides publiques
 - Annulation des réductions et exonérations de cotisations
 - Redressement forfaitaire Urssaf sur la base de 25% du PASS majoré de 25%,
 - Etc.

Bénévolat



La valorisation du bénévolat

Contributions volontaires effectuées à titre gratuit

Ne se traduit pas par des flux de trésorerie

Sans incidence sur le résultat comptable de l'association

Elément essentiel de la spécificité des associations pour donner une image fidèle des activités et du patrimoine de celle-ci.

Intérêt pour :

- **démontrer**, par la valorisation d'apports importants, **l'autofinancement d'une partie de l'activité**, le financement public se trouvant de fait atténué ;
- **souligner le dynamisme d'une association** en mettant en évidence sa capacité à mobiliser des bénévoles et des prestations gratuites en nature ;
- **évaluer le poids financier du bénévolat**, des dons et services en nature ;
- **identifier la dépendance au bénévolat**, et en cas de diminution de cette aide, évaluer le besoin de financement supplémentaire.

Bénévolat : congé d'engagement citoyen (CEC)



Le CEC a vocation à recenser les activités bénévoles que le salarié souhaite retracer

- Il permet d'acquérir des heures de formation au titre du compte personnel de formation (CPF) ou de bénéficier de jours de congés destinés à l'exercice de ces activités bénévoles

Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond de 60 h (20h par an maximum)

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le CPF correspond à:

- 6 mois continus de service civique (année civile écoulée et année précédente),
- 90 jours d'activités pour la réserve militaire opérationnelle sur l'année civile écoulée,
- Un engagement de 5 ans pour la réserve militaire citoyenne,
- Un engagement de 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile,
- Un engagement de 3 ans pour la réserve sanitaire,
- 6 mois d'activité de maître d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés (année civile écoulée et année précédente),
- 200 h réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 h dans une même association, pour les activités de bénévolat associatif (sur l'année civile écoulée)

Décret 2016-1826 du 21 décembre 2016, JO 23 - décret 2016-1970 du 28 décembre 2016, JO du 30

Bénévolat : congé d'engagement citoyen (CEC)



Les heures acquises au titre de l'engagement citoyen ne peuvent être mobilisées qu'après celles inscrites sur le CPF

Sauf si l'intéressé souhaite suivre une formation destinée à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission de bénévole

La prise en charge est faite par l'OPCA comme pour le CPF

Modalités de déclaration des activités de bénévolat associatif

Déclaration par le titulaire à la Caisse des dépôts et consignations avant le 30 juin de chaque année (via le CPA)

- Du nombre d'heures réalisées au cours de l'année civile précédente en tant que bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles

Attestation auprès de la Caisse des dépôts, par une des personnes chargées de l'administration ou de la direction de l'association, de l'exactitude des données

- Au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration a été effectuée

Le CPF ne pourra pas être crédité des heures déclarées ou attestées au-delà des dates limites

Applicable aux activités de bénévolat associatif réalisées à compter du 1er janvier 2017

1. Pour l'activité de maître d'apprentissage, c'est l'employeur de celui-ci qui procède à la déclaration

Bénévolat Bénévolat : compte personnel d'activité (CPA) d'activité (CPA)



Le CPA comprend:

- Le compte personnel de formation (CPF),
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)
- Le compte d'engagement citoyen (CEC)

Il bénéficie à toute personne d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes en apprentissage) :

- occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger,
- à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles,
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT),
- ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite

Le titulaire du compte pourra y consulter ses bulletins de paye dématérialisés lorsque l'employeur les aura transmis sous forme électronique à l'un des opérateurs reconnu par le CPA

Accès via le site internet spécifique

- <http://www.moncompteactivite.gouv.fr>

Bénévolat : Loi « égalité et citoyenneté »



Création d'un congé pour l'exercice de responsabilités associatives, ouvert :

- A tous salariés désigné pour siéger à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction des associations d'intérêt général, régies par la loi 1901, déclarées depuis 3 ans au moins, ainsi qu'à tout salarié y exerçant bénévolement des fonctions de direction ou d'encadrement
- A tout salarié membre d'un conseil citoyen, pour siéger dans ses instances internes et participer aux instances de pilotage du contrat de ville
- A toute personne, non-administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue

Modalités pratiques

- La durée totale maximale du congé est fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche
 - A défaut d'accord, il ne peut dépasser 6 jours ouvrables par an
- Il peut être fractionné en demi-journées
- Le congé peut être refusé pour raison de service ou si le nombre maximal de salariés bénéficiaires de ce congé est atteint
- La durée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour l'acquisition des droits aux congés payés et à tous les droits tirés de l'ancienneté
- Il n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Loi 2017-86 du 27 janvier 2017, JO 28

Conclusion



1. Le capital humain, un enjeu pour la gouvernance de l'association

- Diversité des statuts
- Diversité des engagements
 - Aspects juridiques
 - Aspects fiscaux

- Trouver le bon équilibre entre les instances statutaires et le management opérationnel

Facteur de succès et de développement de l'association, de la fondation ou du fonds de dotation