

*L'actualité juridique, sociale, fiscale et comptable*



## Patrimoine L'immobilier de rapport dans les associations

Page 8

### JURIDIQUE

Le point sur le contrat  
d'engagement républicain

Page 3

### COMPTABILITÉ

Dons consentis par  
des personnes étrangères

Page 4

### LUC GATEAU ET MARIE-AUDE TORRES MAGUEDANO

Association Unapei

Page 12

### SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

« Ségur de la santé » :  
quelles évolutions en 2022 ?

Page 16

# Solidarités associatives



JOSEPHINE BRUGER

**Jack-Yves Bohbot**  
**Rédacteur en chef**  
 jbohbot@deloitte.fr

**A**u moment où nous écrivons ces lignes, la guerre fait rage en Ukraine. Cette tragédie, inédite pour une génération d'Européens, jette des centaines de milliers de civils sur les routes et plonge la communauté internationale dans l'effroi. Nous demeurons convaincus que le dialogue et la paix prévaudront et que la diplomatie constitue la seule issue possible dans ce conflit. Cette crise a suscité un élan mondial de solidarité. Si les initiatives se multiplient, leur réussite nécessite le savoir-faire des associations qui allient professionnalisme et générosité. Deloitte est à leurs côtés pour qu'elles se concentrent sur leur cœur de métier et le service de l'intérêt général. Malgré cette actualité brûlante, notre publication poursuit sa mission d'information. Comment une association peut-elle valoriser son patrimoine immobilier en toute sécurité juridique et

fiscale ? Dans notre dossier, Élise Fromonot répond à cette question sensible en proposant des solutions concrètes d'organisation prenant en considération le cadre fiscal des différents véhicules juridiques. L'Unapei et ses deux dirigeants, son président Luc Gateau et sa directrice exécutive Marie-Aude Torres Maguedano, vous proposent un dialogue enrichissant rappelant le rôle essentiel de ce réseau depuis soixante ans auprès des personnes souffrant de handicap intellectuel et de leurs familles. Enfin, Émilie Dubreil et Roxanne Osanno analysent et décryptent les décisions gouvernementales destinées à remédier aux graves difficultés des acteurs du champ sanitaire, social et médico-social pour constituer et stabiliser leurs équipes. Elles proposent une précieuse infographie illustrant « la route sinueuse des augmentations des rémunérations liées au Ségur de la santé ».



Page 3



Page 5



Page 8



Page 12



Page 16

## ACTUALITÉS

### 03

**Juridique**  
 Le contrat d'engagement républicain

### 04

**Comptabilité**  
 Dons consentis par des personnes étrangères  
**Ressources humaines**  
 Déléguer le pouvoir de licencier

### 05

**Fiscalité**  
 Transmission de titres à une fondation  
**Impôts commerciaux**  
 Critère de la concurrence commerciale

### 06

**Lutte contre le gaspillage**  
 Dons d'inventus non alimentaires

## DOSSIER

### 08

**Patrimoine**  
 L'immobilier de rapport dans les associations : opportunités et sécurisation juridique et fiscale

## SECTEURS / ASSOCIATIONS

### 07

Solidarité, insertion, services à la personne, sanitaire et social

## INTERVIEW

### 12

**Luc Gateau et Marie-Aude Torres Maguedano**  
 Association Unapei

## QUESTIONS / RÉPONSES

### 15

Rupture d'une période d'essai, organisation d'un loto par une association, écriture comptable d'un legs, fin d'un prêt à usage

## ZOOM

### 16

**Social et médico-social**  
 « Ségur de la santé » : quelles évolutions en 2022 ?

## TABLEAUX DE BORD

### 18

Les chiffres utiles

# Contrat d'engagement républicain

Le contrat d'engagement républicain a fait son entrée dans l'univers associatif.

**L**es associations et fondations doivent, dans le cadre de certaines démarches, s'engager par écrit à respecter les règles édictées par le contrat d'engagement républicain. Explications.

## Qui est concerné ?

La souscription d'un contrat d'engagement républicain s'impose aux :

- associations et fondations qui sollicitent une subvention auprès d'une autorité administrative (État, région, département, commune, etc.) ou d'un organisme chargé de la gestion d'un service public industriel et commercial ;
  - associations et fondations qui demandent une reconnaissance d'utilité publique ;
  - associations et fondations qui souhaitent être agréées par l'Agence du service civique ;
  - associations qui demandent un agrément à l'État ou à ses établissements publics.
- La structure qui signe un tel contrat doit en informer ses membres par tout moyen et, notamment, par un affichage dans ses locaux ou par une mise en ligne sur son site internet.

## Quels engagements ?

Le contrat d'engagement républicain exige le respect, par les organismes, de sept engagements :

- le respect des lois de la République : ne pas entreprendre ni inciter à aucune action manifestement contraire à la loi ou violente, ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République, etc. ;
- le respect de la liberté de conscience des membres et des tiers ;
- le respect de la liberté des membres de l'association de s'en retirer et leur droit de ne pas en être arbitrairement exclu ;
- l'égalité et la non-discrimination : respecter l'égalité de tous devant la loi, ne pas opérer ni encourager de discriminations, lutter contre les violences sexuelles ou sexistes... ;
- la fraternité et la prévention de la violence : ne pas provoquer à la haine ou à la violence et ne pas cautionner de tels agissements, rejeter toutes formes de racisme et d'antisémitisme, etc. ;
- le respect de la dignité de la personne : respecter les lois et règlements protégeant



la santé et l'intégrité physique et psychique des membres et des bénéficiaires, ne pas mettre en danger la vie d'autrui, etc. ;

- le respect des symboles de la République (drapeau tricolore, hymne national et devise de la République.)

## Quelles sanctions ?

L'organisme est responsable des manquements au contrat d'engagement républicain commis par ses dirigeants, ses salariés, ses membres et ses bénévoles en cette qualité. Lui sont également imputables les manquements commis par ces personnes et directement liés à ses activités, dès lors que ses dirigeants, bien qu'informés de leurs agissements, se sont abstenus de prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser, compte tenu des moyens dont ils disposaient.

La structure qui ne respecte pas le contrat d'engagement républicain qu'elle a souscrit peut perdre sa subvention. Elle doit alors restituer, dans les 6 mois à compter de la décision de retrait de la subvention, les sommes perçues postérieurement au manquement à ce contrat. Pour les organismes accueillant des volontaires en service civique, le non-respect du contrat d'engagement républicain les oblige à rembourser les aides reçues de l'Agence du service civique, en plus de leur faire perdre leur agrément pour 5 ans à compter de la constatation du manquement.

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021, JO du 25 ; décret n° 2021-1947 du 31 décembre 2021, JO du 1<sup>er</sup> janvier

### DONNÉES PERSONNELLES

#### RGPD dans les associations

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD), entré en application en mai 2018, définit les règles pesant sur tous les organismes amenés à collecter et à administrer des données à caractère personnel (nom, numéro de téléphone, adresse, photographie, numéro d'adhérent...). Afin d'aider les associations à remplir ces obligations, la Cnil a mis en ligne un « Guide de sensibilisation au RGPD » qui revient notamment sur les notions de donnée personnelle et de fichier, sur le caractère sensible de certaines de ces informations ainsi que sur les principes à respecter pour faire en sorte qu'un traitement de données soit conforme au RGPD.

### BÉNÉVOLAT

#### Chèques-repas

Les associations peuvent décider, dans le cadre d'une assemblée générale, de distribuer des chèques-repas aux bénévoles ayant une activité régulière dans leur structure. Contrairement aux titres-restaurant, le coût des chèques-repas est entièrement pris en charge par l'association. Cette contribution est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales. Chaque bénévole a droit à un chèque par repas compris dans son activité journalière. Le montant de ce titre ne pouvant pas dépasser 6,80 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En pratique, les associations peuvent se procurer les chèques-repas auprès des émetteurs de titres-restaurant.

Le contrat d'engagement républicain s'impose depuis le 2 janvier 2022.



**COMPTABILITÉ**

## Dons consentis par des personnes étrangères

Le gouvernement souhaite instaurer un contrôle des dons reçus de l'étranger par les organismes sans but lucratif.

Dans cette optique, les associations et les fonds de dotation devront tenir un état séparé des avantages et ressources (apports en fonds propres, prêts, subventions, dons manuels, libéralités...) versés en numéraire ou consentis en nature par un État étranger, une personne morale étrangère, tout dispositif juridique de droit étranger comparable à une fiducie ou une personne physique non résidente fiscale en France. Les associations et fondations reçoivent plus de 153 000 € de dons par an ainsi que les fonds de dotation devront intégrer cet état séparé à l'annexe des comptes annuels. Les modalités de l'état séparé seront définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables qui devra être homologué avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**À noter :** ne pas tenir cet état séparé sera passible d'une amende de 3 750 €, montant pouvant être porté au quart de la somme totale des avantages et ressources qui ne sont pas inscrits dans l'état séparé.

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021, JO du 25 ;  
décret n° 2021-1812 du 24 décembre 2021, JO du 28

**RESSOURCES HUMAINES**

## Déléguer le pouvoir de licencier

Le titulaire du pouvoir de licencier (président de l'association, conseil d'administration...) peut déléguer cette prérogative à un collaborateur (responsable du personnel, directeur d'établissement...). Une possibilité qui peut être prévue dans les statuts ou dans le règlement intérieur, comme vient de le rappeler la Cour de cassation. Dans cette affaire, un salarié prétendait que la personne qui l'avait licencié (directeur d'établissement) ne disposait pas d'une délégation de pouvoir valide pour le faire. En effet, selon lui, le président pouvait, conformément aux statuts, déléguer ce pouvoir uniquement à un membre du bureau (ce que n'était pas le directeur d'établissement).

Mais, pour la Cour de cassation, le licenciement était valable puisque les statuts de l'association prévoyaient que le règlement intérieur pouvait traiter des délégations accordées aux directeurs d'établissement et que, selon l'article 4 de ce règlement, le président pouvait donner délégation à un directeur d'établissement pour « agir en son nom dans le cadre d'une mission précise en fonction d'une délibération indiquant l'objet de cette délégation et le contenu de la mission ».

Cassation sociale, 15 décembre 2021, n° 20-20221



**IMMOBILIER**

### Mise à disposition

Les biens immobiliers confisqués à l'issue d'une condamnation pénale peuvent désormais être mis à la disposition, notamment, des associations ou fondations reconnues d'utilité publique ainsi que des associations dont les activités entrent pour leur ensemble dans le champ du b du 1 de l'article 200 du Code général des impôts. Cette mise à disposition est

effectuée par l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués, après appel à candidatures. La mise à disposition peut être effectuée à titre gratuit ou à titre onéreux. Dans tous les cas, son bénéficiaire prend à sa charge les coûts liés à l'exploitation et à l'entretien courant de l'immeuble ainsi que les taxes et contributions.

Loi n° 2021-401 du 8 avril 2021, JO du 9 ;  
décret n° 2021-1428 du 2 novembre 2021, JO du 3

**GOVERNANCE**

### Modalités des réunions

Jusqu'au 31 juillet 2022, les membres des organes dirigeants des associations (bureau, conseil d'administration...) peuvent prendre part à ces réunions par téléphone ou visioconférence. Le moyen de communication choisi doit toutefois garantir leur participation effective et permettre leur identification et une retransmission continue et

simultanée des délibérations. Par ailleurs, les décisions de ces organes peuvent également être adoptées dans le cadre d'une consultation écrite de leurs membres. Ces aménagements s'appliquent quel que soit l'objet de la décision à prendre et même si les statuts ou le règlement intérieur sont silencieux sur ce point ou s'y opposent.

Art. 13, loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022, JO du 23



## FISCALITÉ

# Transmission de titres à une fondation

Une fondation reconnue d'utilité publique (FRUP) peut recevoir et détenir les parts ou actions d'une société industrielle ou commerciale. Sur option, en cas de transmission à titre gratuit et irrévocable de titres à une FRUP, la plus-value réalisée à cette occasion peut être placée en report d'imposition jusqu'à la cession des titres par la fondation. Lorsque la fondation cède les titres ainsi reçus, la plus-value est imposée au nom de cette dernière à la date à laquelle il est mis fin au report. La FRUP est alors soumise à l'impôt sur les sociétés à raison de cette plus-value, y compris lorsqu'elle se rattache à une activité non lucrative ou exonérée d'impôt sur les sociétés exercée par la fondation. La fondation doit transmettre à l'administration fiscale, au titre de l'année en cours lors de la transmission et des années suivantes, un état de suivi de la plus-value dont le report d'imposition a été demandé. À ce titre, le défaut de production ou le caractère inexact ou incomplet de l'état de suivi entraîne, en principe, l'application d'une amende égale à 5 % des sommes omises.

Art. 9, loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021, JO du 31

## IMPÔTS COMMERCIAUX

# Critère de la concurrence commerciale

Sous certaines conditions, les associations peuvent être exonérées d'impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA, contribution économique territoriale). Ainsi, leur activité ne doit pas, notamment, concurrencer le secteur commercial ou, si tel est le cas, elle doit être exercée selon des modalités différentes (prix inférieurs, modulation des tarifs...). Selon le Conseil d'État, cette concurrence est caractérisée lorsqu'une entreprise commerciale exerce effectivement une activité identique à celle de l'association, dans la même zone géographique d'attraction et à destination du même public.

À ce titre, la question s'est posée de savoir si la forme juridique des concurrents devait être prise en compte. Autrement dit, est-ce que le seul fait qu'un concurrent ne soit pas une entreprise commerciale, mais, par exemple, une association, suffit à écarter la concurrence commerciale ? Non, vient de trancher le Conseil d'État. En effet, selon les juges, les organismes concurrents doivent être regardés comme des entreprises commerciales au regard des conditions dans lesquelles ils exercent leur activité, et non en raison de leur seule forme juridique.

Conseil d'État, 4 octobre 2021, n° 453368



## COTISATIONS SOCIALES

### Cotisation maladie Alsace-Moselle

Depuis 2018, la cotisation sociale d'assurance maladie (Urssaf ou MSA) prélevée sur les salaires est uniquement mise à la charge des employeurs. Une exception cependant : les salariés travaillant dans des associations situées dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle sont redevables d'une cotisation maladie

auprès du régime local d'Assurance maladie d'Alsace-Moselle. Le taux de cette cotisation fixé actuellement à 1,50 % sera abaissé à 1,30 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Les associations situées en Alsace-Moselle et relevant du régime agricole ne sont pas concernées par cette mesure. En effet, dans ces associations, le taux de la cotisation maladie à la charge des salariés agricoles est fixé à 1,10 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## AIDE À L'EMBAUCHE Emplois francs

L'association qui engage, dans le cadre d'un emploi franc, une personne sans emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville peut bénéficier d'une aide financière. Ce dispositif d'aide à l'embauche, qui devait prendre fin au 31 décembre 2021, est finalement prolongé d'un an et s'applique donc aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

L'aide s'élève, pour un emploi à temps complet, à 5 000 € maximum par an, dans la limite de 3 ans, pour un contrat à durée indéterminée ou à 2 500 € maximum par an, dans la limite de 2 ans, pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois. L'association doit demander cette aide à Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

Décret n° 2021-1848 du 27 décembre 2021, JO du 29



**LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE**

## Dons d'invendus non alimentaires

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les producteurs, importateurs et distributeurs de produits non alimentaires neufs destinés à la vente ont l'interdiction de détruire leurs invendus (vêtements et chaussures, produits électriques et électroniques, cartouches d'encre, meubles, jouets, produits d'hygiène et de puériculture, livres...). Ils doivent donc les réemployer, les réutiliser ou les recycler. Cette nouvelle obligation peut se concrétiser par le don de ces invendus à des associations.

Les produits d'hygiène et de puériculture doivent, en priorité, faire l'objet d'un don à une association de lutte contre la précarité ou à des structures de l'économie sociale et solidaire bénéficiant de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale » (organismes d'insertion sociale, centres d'hébergement et de réinsertion sociale, organismes assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficulté, etc.). À l'exception cependant des produits dont la date de durabilité minimale est inférieure à 3 mois et des cas où aucun réemploi n'est possible auprès d'une association et d'une structure de l'économie sociale et solidaire.

Article 35, loi n° 2020-105 du 10 février 2020, JO du 11 ; décret n° 2020-1724 du 28 décembre 2020, JO du 30

**CONTRÔLE FISCAL**

## Défaut de remise d'une comptabilité informatisée

Les associations qui tiennent une comptabilité informatisée et qui font l'objet d'une vérification (ou d'un examen) de comptabilité doivent remettre à l'administration fiscale une copie des fichiers des écritures comptables (FEC), sous forme dématérialisée, dès le début des opérations de contrôle. Le défaut de présentation du FEC ou la remise de fichiers non conformes aux normes requises peuvent être sanctionnés par une amende de 5 000 € ou, en cas de rectification et si le montant est plus élevé, par une majoration de 10 % des droits mis à la charge de l'association.

L'administration fiscale a précisé que cette amende est applicable une seule fois par contrôle, quel que soit le nombre d'exercices contrôlés, et non pour chaque exercice pour lequel le FEC n'est pas conforme ou remis.

Attention car l'incapacité de remettre un FEC peut également être assimilée à une « opposition à contrôle fiscal » et conduire à une évaluation d'office des bases d'imposition et à une majoration de 100 % des droits rappelés.

BOI-CF-IOR-60-40-10 du 15 décembre 2021, n° 290



**OBLIGATION D'EMPLOI  
Travailleurs handicapés**

Les associations qui comptent au moins 20 salariés doivent employer des travailleurs handicapés dans une proportion d'au moins 6 % de leur effectif total. À défaut, elles doivent verser une contribution financière annuelle. Concrètement, tous les ans, elles doivent effectuer une déclaration portant sur l'application de cette obligation au titre de l'année civile

précédente et, le cas échéant, payer la contribution correspondante. Ces démarches interviennent, en principe, dans la déclaration sociale nominative (DSN) du mois de février transmise le 5 ou 15 mars (selon l'effectif de l'association). Mais l'Urssaf a annoncé que la déclaration relative à l'année 2021 ainsi que le paiement correspondant devront être effectués dans la DSN d'avril 2022 transmise le 5 ou 16 mai 2022.

**AIDES À L'EMBAUCHE  
Contrats en alternance**

Le gouvernement souhaite favoriser la formation en alternance en cette période de crise sanitaire et économique. Aussi, les associations qui, jusqu'au 30 juin 2022, recrutent un salarié dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou un jeune de moins de 30 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation bénéficient, pour la première année du contrat,

d'une aide exceptionnelle. Le montant maximal de cette aide s'élève à 5 000 € pour le recrutement d'un salarié de moins de 18 ans et à 8 000 € pour celui d'un salarié majeur. Par ailleurs, les associations qui, jusqu'au 31 décembre 2022, embauchent un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation reçoivent, au titre de la première année du contrat, une aide de 8 000 € maximum.



## Solidarité

**La réduction d'impôt accordée aux contribuables qui effectuent des dons au profit d'organismes venant en aide aux personnes en difficulté ou aux victimes de violence domestique est plus généreuse en 2022.**

Les particuliers qui, jusqu'au 31 décembre 2022, consentent des dons à une association qui fournit gratuitement des repas à des personnes en difficulté, qui contribue à favoriser leur logement ou qui procède, à titre principal, à la fourniture gratuite de soins médicaux ou bien qui exerce des actions concrètes en faveur des victimes de violence domestique, qui leur propose un accompagnement ou qui contribue à favoriser leur relogement bénéficient d'une réduction d'impôt sur le revenu dont le taux est fixé à 75 % des montants versés pour leur part allant jusqu'à 1 000 € (au lieu, en temps normal, d'environ 550 €). La fraction des dons dépassant 1 000 € ouvre droit, elle, à une réduction d'impôt au taux de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Ce plafond de 1 000 € sera aussi applicable aux dons consentis en 2023, mais seulement *a priori* pour les dons consentis aux associations venant en aide aux personnes en difficulté.

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021, JO du 31



## Insertion

**L'expérimentation « Territoires zéro chômeur longue durée » fait l'objet de quelques aménagements.**

Dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur longue durée », des « entreprises à but d'emploi » (EBE) embauchent en CDI des chômeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an et domiciliés depuis au moins 6 mois dans l'un des territoires participant à l'expérimentation. Les pouvoirs publics versent aux EBE une aide financière annuelle (contribution au développement de l'emploi) et une contribution temporaire au démarrage et au développement (dotation d'amorçage et, le cas échéant, complément temporaire d'équilibre). Désormais, les postes concourant à l'activité de l'EBE (encadrement, supervision...) qui sont occupés par des salariés autres que des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'expérimentation ouvrent droit à l'aide financière dans la limite de 10 % des équivalents temps plein recrutés dans l'EBE. Par ailleurs, à présent, la dotation d'amorçage est versée pour chaque équivalent temps plein supplémentaire recruté par l'EBE (et non plus en fonction de son déficit prévisionnel d'exploitation).

Décret n° 2021-1742 du 22 décembre 2021, JO du 23



## Services à la personne

**Les contribuables bénéficiaires du crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile, qui ont recours à une association, pourront bientôt percevoir de façon immédiate cet avantage fiscal.**

À compter d'avril 2022, les personnes faisant appel à des associations pour des tâches ménagères ou familiales pourront opter pour le versement en temps réel du crédit d'impôt emploi à domicile. Ce sont les associations qui gèrent cette option pour leurs clients via le service « Avance immédiate » de l'Urssaf. Sachant que pour cela, elles doivent être habilitées à l'API (Application Protocol Interface) tiers de prestation (pour les prestataires) ou à l'API tierce déclaration Cesu (pour les mandataires). En pratique, les demandes d'habilitation des associations ainsi que l'inscription de leurs clients souhaitant bénéficier de ce service doivent être effectuées via le site dédié [portailapi.urssaf.fr](http://portailapi.urssaf.fr). Cette option sera étendue en 2023 aux activités d'assistance aux personnes âgées et aux personnes handicapées et en 2024 à la garde d'enfants.

Art. 13, loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, JO du 24



## Sanitaire et social

**Les effectifs salariés des associations œuvrant dans le secteur sanitaire et social ont progressé de 1,7 % entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2019 et le 3<sup>e</sup> trimestre 2021.**

Après deux trimestres de hausse, les effectifs salariés des associations du secteur sanitaire et social ont connu une légère baisse (- 0,3 %) au 3<sup>e</sup> trimestre 2021. Entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2019 (niveau d'avant-crise) et le 3<sup>e</sup> trimestre 2021, ces effectifs ont augmenté de 1,7 %. Dans le détail, les associations œuvrant dans le domaine de la santé ont vu le nombre de leurs salariés progresser de 3,4 %, celles dont l'activité relève de l'hébergement médico-social et social de 2,4 % et celles œuvrant dans l'action sociale sans hébergement de 0,7 %. À titre de comparaison, sur cette même période, l'emploi salarié a progressé de 4,2 % dans les autres secteurs associatifs, de 2,7 % dans le monde associatif (tous secteurs confondus) et de seulement 1,2 % dans l'ensemble du secteur privé (lucratif et non lucratif).

Bilan de l'emploi associatif sanitaire et social au 3<sup>e</sup> trimestre 2021, Uniopss et Recherches & Solidarités, janvier 2022

# L'immobilier de rapport dans les associations : opportunités et sécurisation juridique et fiscale

L'association qui souhaite valoriser son patrimoine immobilier doit non seulement vérifier la faisabilité juridique de l'opération mais également apprécier ses conséquences fiscales et financières.



NICOLAS LEFÈVRE

**Élise Fromonot**  
Avocat - Manager | Tax  
efromonot@avocats.deloitte.fr

L'investissement des bénévoles et les soutiens publics ou privés constituent les principales ressources des organismes sans but lucratif, mais elles peuvent parfois se révéler insuffisantes pour assurer leur pérennité ou permettre leur développement dans un contexte économique et sanitaire empreint d'incertitudes.

Face au caractère aléatoire des décisions politiques ou de la générosité des tiers, la recherche de ressources propres et maîtrisées apparaît souhaitable pour les organismes sans but lucratif.

La valorisation de leur patrimoine immobilier, en tant que source complémentaire de revenus, constitue, à ce titre, une piste de réflexion intéressante : location nue, sous-location, prestations de location équipée, mutualisation...

Quelle que soit la nature de l'opération envisagée, une validation de la faisabilité juridique et une appréciation des conséquences fiscales et financières devront en tout état de cause être réalisées en amont.

## **Les contraintes juridiques de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 : la notion de « patrimoine affecté »**

L'article 6 de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 limite la capacité juridique d'une association à l'acquisition, la détention et l'administration du « local destiné à l'administration de l'association et à la réunion de ses membres » ainsi qu'aux « immeubles strictement nécessaires à l'accomplissement du but qu'elle se propose ». Cette limite exclut ainsi, en principe, la possibilité pour une association simplement déclarée de détenir des biens immobiliers dans le but exclusif ou principal de les mettre en location en vue d'en retirer une source de revenu complémentaire (immobilier dit « de rapport »).

**À noter :** cette restriction ne concerne pas :  
- les associations reconnues d'utilité publique qui ont la capacité d'acquérir et de posséder tous immeubles sans restriction sous réserve que leur objet le permette ;  
- les associations déclarées depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du





*Code général des impôts, lesquelles peuvent posséder et administrer tous immeubles sous réserve qu'ils aient été acquis à titre gratuit ; - les associations ayant pour but exclusif l'assistance, la bienfaisance ou la recherche scientifique ou médicale et ayant, avant le 31 juillet 2014, accepté une libéralité ou obtenu du préfet une réponse favorable au rescrit administratif, celles-ci bénéficiant de la même capacité que les associations déclarées depuis plus de trois ans visées ci-dessus.*

Le non-respect de cette règle est, en principe, sanctionné par la nullité des actes passés. Ainsi, toute personne intéressée peut saisir les tribunaux en vue de demander l'annulation de l'acte d'acquisition et de la convention d'occupation signée.

Ce risque, qui peut paraître théorique, ne doit toutefois pas être négligé tant ses conséquences pourraient être dommageables pour l'association mais également pour ses dirigeants. En effet, il convient de rappeler que le président engage sa responsabilité civile personnelle pour tous les actes qui excèdent l'objet

social de l'association et *a fortiori* sa capacité juridique.

La notion de patrimoine annexe (patrimoine qui constitue la suite ou la conséquence immédiate de l'exercice de l'activité ou d'une des activités de l'association propriétaire) fondée sur une réponse ministérielle (Rèp. Forens AN 12-7-1974 p. 3530) est toutefois venue assouplir ce principe rigoureux en matière immobilière. Ce concept laisse, en pratique, à l'association une liberté d'action, toutes les fois où il sera possible de démontrer que la détention du patrimoine immobilier constitue la suite ou la conséquence immédiate de l'exercice de ses activités, quand bien même il ne serait pas « strictement nécessaire » au but que l'association s'est assigné.

De même, une tolérance est reconnue lorsqu'une association envisage de louer à un tiers, à titre accessoire et temporaire, l'espace dont elle n'aurait pas l'utilité immédiate et ce, lorsque les circonstances le justifient.

Il pourrait selon nous en être ainsi :  
- de tout ou partie des immeubles,

originellement acquis pour l'exercice de ses activités et devenus par la suite, en tout ou partie, « inutiles » ;

- de surfaces qui ne peuvent être pleinement exploitées mais dont l'acquisition était indissociable de l'immeuble acquis et affecté majoritairement aux activités de l'association.

Par ailleurs, une attention portée à la rédaction de l'objet de l'association est un des moyens d'étendre dans certaines limites sa capacité juridique en matière de détention et de gestion immobilière. ➔

**La valorisation du patrimoine immobilier** peut constituer une source intéressante de revenus pour l'association.

Ainsi, préalablement à la concrétisation d'un projet immobilier, la question de la capacité juridique de la structure à s'engager devra être étudiée. La première étape consistera bien souvent à consulter les statuts de l'association. Si le projet présente une cohérence suffisante avec le projet associatif, un travail sur l'adaptation de l'objet, les moyens d'actions, les ressources pourra permettre d'élargir la capacité juridique.

### Des conséquences fiscales à maîtriser afin de préserver le caractère non lucratif de l'association

Il peut être tentant de penser que la location de biens immobiliers au profit de tiers, réalisée en conformité avec la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, par une association « à but non lucratif » constitue une activité non assujettie aux impôts commerciaux. Tel peut effectivement être le cas lorsque l'association justifie que cette location constitue le prolongement de son activité non lucrative et que les revenus perçus sont ainsi indissociables de cette activité. Cela suppose toutefois qu'un véritable

projet associatif soit construit autour de l'utilisation de ce patrimoine immobilier par des tiers, en principe d'autres associations, et que l'objet de l'association bailleuses soit suffisamment bien libellé pour que cette activité s'intègre dans son but non lucratif.

Cependant, cette situation reste une exception et ne correspond pas toujours au besoin des associations qui souhaitent percevoir des revenus complémentaires par la mise en location de leur patrimoine immobilier au profit de tiers : ces derniers ne sont pas nécessairement des organismes sans but lucratif, et leur activité peut ne présenter aucune complémentarité avec celle de la bailleuses.

En fait, et dans la très grande majorité des cas, la mise en location d'immeubles nus dont l'association est propriétaire constitue une activité patrimoniale, dont les résultats sont soumis à l'impôt sur les sociétés, au taux de 24 %, conformément aux dispositions de l'article 206-5 du Code général des impôts.

En revanche, lorsque la location constitue

le prolongement de l'activité lucrative d'une association, le caractère patrimonial des revenus générés ne sera pas admis et ceux-ci seront compris dans les bénéfices imposables au taux de droit commun. Il en sera de même de la location d'un local muni du mobilier ou du matériel nécessaire à son exploitation.

La location de locaux meublés (salle de visioconférence, salle de réunion, etc.), *a fortiori* lorsqu'elle est assortie de prestations de service annexes (accueil, ménage...), quand bien même serait-elle consentie par une association, constitue en effet une activité par nature lucrative, non seulement assujettie à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun mais également à la TVA.

C'est également pour cette raison que les situations de mise à disposition à un tiers de biens immobiliers loués par l'association qui n'en est pas propriétaire dans le cadre d'une « sous-location » doivent être identifiées. Les revenus de sous-location ne répondent pas en effet à la définition de revenus de patrimoine visés à l'article 206-5 du Code général des impôts. Ils constituent, d'un point de vue fiscal, des revenus d'activité dont le régime d'imposition dépend du contexte et des modalités de cette sous-location. Aussi l'activité de sous-location doit-elle faire l'objet d'une analyse fine au regard des critères de non-lucrativité (règle dite des « 4P ») afin de conclure à leur assujettissement ou non aux impôts dits « commerciaux » (IS/TVA/CFE).

La qualification de la nature du revenu locatif perçu doit être anticipée, à défaut c'est le caractère non lucratif de l'intégralité de l'association qui est menacé. La bonne qualification juridique et fiscale d'une activité consistant en la mise à disposition d'un immeuble à un tiers permettra d'anticiper tout risque de redressement potentiel par la mise en œuvre des solutions indispensables à la préservation du caractère principalement non lucratif de l'association. Ainsi, lorsque les recettes des activités lucratives, y compris les revenus tirés de la location/sous-location qualifiée comme telle, demeurent accessoires aux autres activités de l'association mais excèdent le seuil de la franchise des activités lucrative accessoires (72 000 € en 2022), la mise en place d'un secteur distinct d'activité devra être envisagée.

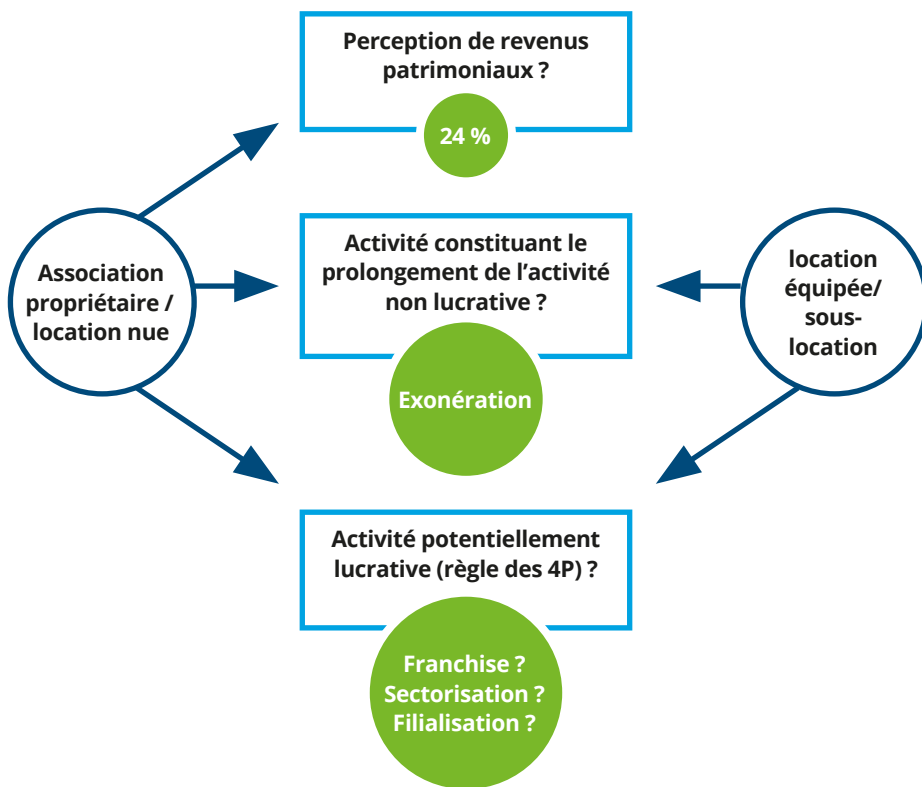


## Location d'immeubles par une association

La location d'immeubles par une association, dont l'objet est social et l'activité sans but lucratif, à d'autres associations ayant des statuts semblables à ceux de l'association propriétaire et qui poursuivent, sans but lucratif, des activités complémentaires de celles de cette dernière, s'intègre à son activité désintéressée dès lors qu'en consentant des loyers d'un montant très inférieur à la valeur locative des immeubles, l'association bailleuses entend permettre aux associations locataires de poursuivre leur activité désintéressée. L'association n'est pas imposable à raison des loyers ainsi perçus.

Conseil d'État, 24 février 1986, n° 54683 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> s.-s.

### Quelle imposition pour la location de biens immobiliers par une association ?



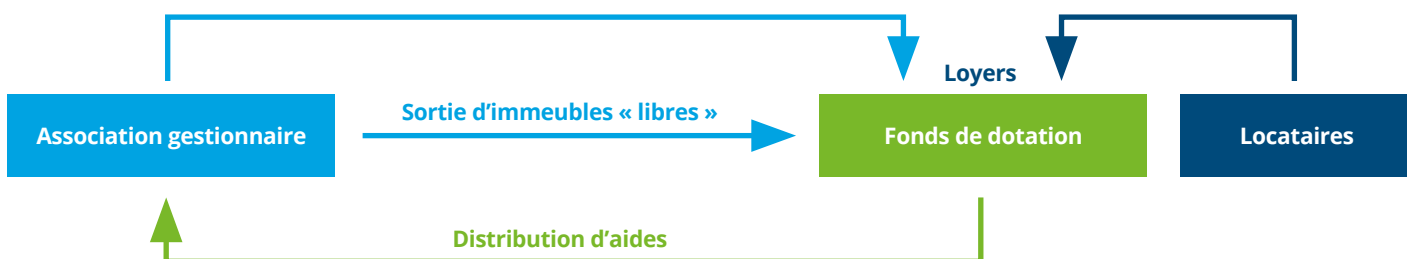
### La constitution de structures de détentions immobilières dédiées : une solution à envisager

L'externalisation du patrimoine immobilier que l'association destine à la mise à disposition de tiers permettra de construire le projet au sein d'une structure dédiée. Le choix de cette structure doit être réfléchi en prenant en compte les objectifs recherchés, les contraintes rappelées ci-dessus, ainsi que les conséquences associées. Certaines associations choisiront ainsi de créer en commun une association

immobilière lorsque l'objectif consiste principalement en la mutualisation d'un patrimoine en vue d'assurer une gestion centralisée pour rationaliser les coûts. Mais cette solution n'est pas toujours la plus optimale au plan fiscal et ne permettra pas aux associations concernées d'en tirer des revenus complémentaires. La constitution d'une société civile immobilière (SCI) pourra se révéler pertinente lorsque l'immobilier que l'association envisage de louer reste principalement affecté à son activité et que la partie dont elle n'a pas l'usage sera louée

nue à un tiers. En effet, en qualité d'associé de cette SCI – non assujettie à l'impôt sur les sociétés – l'association percevra sa quote-part de résultat, laquelle n'est pas qualifiée de revenus de patrimoine au sens de l'article 206-5 du Code général des impôts, et sera donc exonérée d'impôt sur les sociétés, sous réserve toutefois que la location ne porte pas sur un local équipé ! Il est cependant important de rappeler que la détention d'un immeuble par l'intermédiaire d'une SCI ne permet pas de pallier la capacité juridique limitée d'une association dès lors que l'article 17 de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 précise bien que les limites fixées par l'article 6 concernent les actes « accomplis soit directement, soit par personne interposée, ou toute autre voie indirecte » ayant pour objet de permettre aux associations de se soustraire à cette disposition. En revanche, la création d'un fonds de dotation permettra de répondre à cette problématique, dès lors que cette structure bénéficie de la grande capacité juridique et donc immobilière. L'externalisation du patrimoine immobilier au sein d'un fonds de dotation pourra bénéficier d'une certaine neutralité fiscale, voire d'une exonération des revenus de patrimoine perçus si la dotation est non consommable. L'efficacité de cette organisation suppose toutefois que l'association fondatrice et bénéficiaire d'aides financières provenant des revenus immobiliers du fonds de dotation réponde à la définition fiscale d'« association d'intérêt général ». Cette qualification requiert le respect des conditions imposées aux articles 200 et 238 bis du Code général des impôts, lesquelles devront être validées en amont afin d'assurer la régularité juridique du fonds de dotation. ●

### L'externalisation du patrimoine immobilier d'une association



ⓐ Ce schéma d'organisation ne représente d'intérêt que si l'association poursuit une mission d'intérêt général non fiscalisée, à défaut il conviendra de privilégier une SCI.

# Luc Gateau et Marie-Aude Torres Maguedano

Président et directrice exécutive de l'Unapei

Depuis plus de 60 ans, l'Unapei porte la voix et défend les droits des personnes porteuses de handicap intellectuel et de leurs familles. Luc Gateau, son président, et Marie-Aude Torres Maguedano, sa directrice exécutive, nous en présentent le fonctionnement et les projets.



### Comment est née l'Unapei ?

**Luc Gateau :** L'Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés, l'Unapei, est née en 1960. L'objectif des associations fondatrices était de se fédérer afin d'être en mesure de porter un certain nombre de messages et de réflexions sur le handicap intellectuel au niveau national. Cette union, outre briser l'isolement des familles de personnes souffrant de déficience intellectuelle, permettait enfin que le handicap intellectuel soit représenté et que les droits des personnes qui en souffrent et de leurs familles soient défendus et renforcés. Depuis, l'Unapei a joué son rôle auprès du législateur lors de l'élaboration des principales lois, comme celles de 1975, 2002 ou, plus récemment, de 2005, qui ont fait évoluer le statut et les droits des personnes porteuses de troubles du neurodéveloppement.

### Quelles sont les missions de l'Unapei ?

**Marie-Aude Torres Maguedano :**

Aujourd'hui, l'Unapei, qui réunit 350 associations, poursuit 6 grandes missions. La première est de porter la parole des 900 000 citoyens, personnes handicapées intellectuelles, parents, amis, soignants que nous représentons. Un plaidoyer qui prend la forme d'un dialogue constant mené avec les pouvoirs publics. Notre deuxième mission est d'animer notre réseau d'associations notamment en organisant des congrès, des séminaires, des webinaires et, plus largement, des actions de groupe qui permettent à nos membres d'échanger et de partager des bonnes pratiques. En tant que tête de réseau, nous avons également pour mission de piloter des projets d'ampleur nationale qui peuvent porter sur des thèmes qui nous intéressent comme la santé ou l'accessibilité et qui, le plus souvent, sont expérimentés dans plusieurs territoires. En outre, lorsque des associations de notre réseau rencontrent des difficultés, nous avons aussi pour mission de les accompagner pour les aider à dépasser la crise qui les frappe.

### Et quelles sont les deux dernières missions de l'Unapei ?

**M.-A.T.M. :** Notre cinquième mission est une mission d'opérateur qui, via la distribution de chèques-vacances,



nous permet, chaque année, d'aider 4 000 personnes en situation de handicap et leurs familles à partir en vacances. Enfin, notre sixième et dernière mission est de favoriser la montée en compétences de nos adhérents grâce à notre centre de formation et l'édition de guides.

### Ces missions ont-elles évolué avec le temps ?

**M.-A.T.M. :** Les besoins ne sont, en effet, plus les mêmes qu'en 1960. À l'époque, il nous fallait conquérir des droits. Aujourd'hui, pour l'essentiel, ces droits ont été acquis, mais, désormais, nous devons nous battre pour les défendre et les rendre plus effectifs, notamment en renforçant nos activités de communication et de plaidoyer.

**L. G. :** Et pour rendre ces droits plus effectifs, nous devons également faire en sorte qu'ils soient vraiment accessibles pour le plus grand nombre possible de personnes handicapées intellectuelles, notamment en ayant davantage recours à leur transcription en « Facile à Lire et à Comprendre » (FALC).

### Comment est organisée la gouvernance de l'Unapei ?

**L. G. :** Depuis son origine, la gouvernance de l'Unapei est principalement assurée par les familles. Pour autant, cela ne signifie pas qu'elles décident seules dans leur coin, au contraire. Tout le monde est invité à participer aux réflexions et aux prises de décision dans nos associations. C'est la raison pour laquelle nous avons bâti le concept de triple expertise : celle de la personne handicapée intellectuelle qui va

nous donner la vision de son quotidien, nous livrer ses souhaits et ses ambitions, celle des parents, qui restent les premiers aidants, et celle des professionnels. Cette triple expertise enrichit l'ensemble des réflexions et des décisions qui vont impacter et faire évoluer notre manière d'accompagner les personnes en situation de handicap.

### Le Ségur de la santé est venu distinguer le médical du médico-social. Comment l'avez-vous vécu ?

**L. G. :** Nous avons senti que notre modèle d'accompagnement humain, qui quelquefois se résume à une personne qui en accompagne une autre sans lui prodiguer un soin médical, n'était pas considéré. Nous avons plein d'exemples de professionnels qui se sont investis sans compter pendant la crise du Covid, se sont enfermés dans les établissements avec les enfants ou les adultes afin de leur apporter l'accompagnement nécessaire tout en les protégeant de cette terrible maladie. Et bien ces personnes, pour le Ségur qui avait pourtant été pensé pour soutenir les acteurs du soin qui s'étaient mobilisés durant la crise sanitaire, elles n'existaient pas. On dit souvent que le handicap



**Date de création** 1960

**Président** Luc Gateau

**Directrice exécutive** Marie-Aude Torres Maguedano

**Membres** 350 associations

**Établissements** Plus de 3 000

**Bénéficiaires** 200 000 personnes en situation de handicap, 55 000 familles, 86 000 majeurs protégés

**Adresse** 15 rue Coysevox  
75 876 Paris Cedex 18

**Site internet** [www.unapei.org](http://www.unapei.org)

**Téléphone** 01 44 85 50 50

**Courriel** [public@unapei.org](mailto:public@unapei.org)



01

intellectuel est invisible, le Ségur nous a fait ressentir que certains professionnels qui accompagnent les personnes qui en sont victimes l'étaient aussi. Cette situation a été très mal vécue en interne sans parler du fait qu'elle a entraîné, au sein des établissements, des différences de traitements financiers entre les personnes.

**M.-A.T.M. :** Le Ségur a traduit une méconnaissance de nos métiers et une vision exclusivement médicale, et donc trop réductrice, de la notion du « prendre soin ». Nous le voyons bien avec la situation que vivent actuellement certains Ehpad. C'est un véritable problème de société qui, dans notre secteur, se traduit par une faible attractivité professionnelle, des difficultés de recrutement et donc des possibilités d'accompagnement amoindries, même lorsque nous avons recours à l'intérim. Ce défaut d'attractivité n'est pas nouveau mais il s'est douloureusement aggravé avec la crise du Covid et les solutions qui ont été mises en place pour y faire face. Il faut

inverser la tendance au risque de revenir 60 ans en arrière. À une époque où, en raison du manque de capacité d'accueil des structures d'accompagnement, il n'était pas rare de voir des parents de 80 ans devoir reprendre à la maison leur enfant de 50 ans lourdement handicapé.

#### Quels sont les projets de l'Unapei ?

**M.-A.T.M. :** Nous avons beaucoup de projets, je ne peux pas tous les citer. À court terme, nous allons réunir nos adhérents à Montpellier, en juin prochain, pour notre congrès qui portera sur « la qualité de vie, moteur de l'innovation sociale ». C'est un évènement que nous attendons avec impatience. Nous allons également lancer plusieurs campagnes de communication destinées, en cette période d'élections, à rappeler que le handicap ne doit pas être oublié et que les personnes qui en souffrent bénéficient, comme les autres, de droits fondamentaux et, notamment, du droit à l'éducation. Nous souhaitons aussi, au travers d'une démarche baptisée « Unapei et entreprises : Fiers de bien faire », insister sur le fait que les personnes handicapées travaillent, ont des compétences et que la coopération associations-entreprises favorise l'émergence d'une société plus inclusive.

**L. G. :** Plus largement, nous avons toujours pour ambition d'aller vers une société qui prenne en compte tous ses enfants. Et non qui n'offre que des bouts de solutions aux plus vulnérables d'entre eux, les laissant démunis ainsi que leurs familles. Cette fibre militante qui animait les fondateurs de l'Unapei est toujours vivante. ●



02

01  
Des travailleurs d'Ésat transcrivent des textes en FALC.

02  
Des enfants d'un IME (institut médico-éducatif) lors d'une séance d'orthophonie.

#### L'AVIS D'EXPERT

#### Jean-Claude Marty

Depuis quelques mois, l'actualité nous rappelle très fréquemment que l'humain est au cœur du secteur non lucratif. D'abord par le public bénéficiaire, par son objet et ses missions sociales, ensuite par ses acteurs, ses salariés et ses bénévoles, qui le mettent en œuvre au quotidien.

Avec nécessairement des enjeux particuliers dans des activités telles que le sanitaire et le médical, le social et l'insertion, et bien sûr le médico-social autour du handicap. Enjeux quantitatifs, au regard des effectifs, accueillis et salariés. Objectifs qualitatifs, en termes de qualité des soins et de l'accueil, de continuité de service, de bienveillance pour les personnes accueillies et de reconnaissance du service rendu par les salariés et bénévoles... Et moyens financiers nécessaires pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

Les équilibres à trouver sont ainsi essentiels pour que se maintienne l'alchimie d'un secteur tourné vers l'humain.

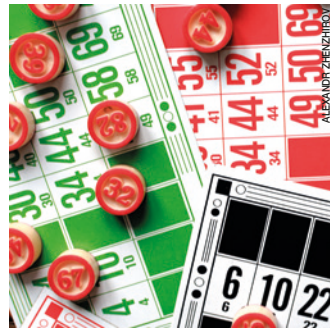


## Rupture d'une période d'essai

**Nous avons recruté un nouveau salarié il y a plus d'un mois et demi. N'étant pas satisfaits de son travail, nous souhaitons rompre sa période d'essai. Nous savons que nous devons l'en avvertir à l'avance. Mais pouvez-vous nous dire ce qu'il en est exactement ?**

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai d'un salarié doit, en effet, respecter un « délai de prévenance » dont la durée varie selon son temps de présence dans l'association. Ainsi, votre salarié étant présent dans votre association depuis plus d'un mois, vous devez l'avertir de la rupture de sa période d'essai 2 semaines avant.

En cas de non-respect du délai de prévenance, c'est-à-dire si ce délai de 2 semaines prend fin après la date d'expiration de la période d'essai du salarié, vous devrez alors lui verser le montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant l'intégralité de ce délai. Mais, attention, dans cette hypothèse, votre salarié ne doit surtout pas venir travailler dans votre association après le dernier jour de sa période d'essai ! Car la rupture de son contrat de travail après cette date nécessiterait un licenciement, une rupture conventionnelle homologuée ou une démission.



## Organisation d'un loto par une association

**Pour la première fois, nous organisons un loto afin de renflouer la trésorerie de notre association culturelle mise à mal par la crise sanitaire. Devons-nous respecter certaines règles concernant la nature et la valeur des lots que nous allons mettre en jeu ?**

Oui ! Les lots que vous faites gagner aux participants doivent être des biens, des prestations de services ou des bons d'achat non remboursables (pas de sommes d'argent et, en principe, pas d'animaux vivants).

Par ailleurs, sachez que, depuis le 6 novembre dernier, la valeur de chacun des lots mis en jeu n'est plus limitée. Elle était jusqu'alors fixée à 150 € maximum par lot.

## Écriture comptable d'un legs

**Notre association, reconnue d'utilité publique, est légataire à titre universel pour une quotité de 60 % du patrimoine de la personne décédée, 40 % étant attribués à une fondation. Quel schéma comptable devons-nous appliquer ? Pour quels montants ?**

Après acceptation du legs par l'organe compétent de votre association, ou bien à la date d'entrée en jouissance si elle est postérieure, ou encore à la date de levée de la dernière condition suspensive, votre association comptabilise dans son bilan la fraction du patrimoine du testateur qu'elle reçoit : les actifs et passifs successoraux sont inscrits, pour cette fraction, dans les comptes prévus par le règlement ANC n° 2018-06. Sauf stipulation du testateur de souhaiter renforcer vos fonds propres, la contrepartie de l'actif net en résultant est inscrite en produits de legs ou donations. La partie de ces ressources qui n'est pas encore encaissée ou transférée à la clôture de l'exercice est comptabilisée dans une rubrique du passif intitulée « fonds reportés liés aux legs ou donations » en contrepartie d'une charge « report en fonds reportés ». Chacun des légataires à titre universel procède de même à concurrence de la fraction qui lui revient.



## Fin d'un prêt à usage

**Le propriétaire d'un local propose à notre association de le lui prêter pour exercer ses activités. À quelles conditions pourra-t-il mettre fin à ce prêt ?**

Cette opération, appelée « prêt à usage », permet à votre association d'utiliser gratuitement un local selon l'usage convenu avec, en contrepartie, l'obligation de l'entretenir et de le restituer à une date prévue (durée déterminée) ou lorsqu'elle n'en a plus l'utilité (durée indéterminée).

Que le prêt à usage soit à durée déterminée ou indéterminée, le propriétaire pourra y mettre fin s'il a un besoin pressant et imprévu de ce local.

Si vous avez un usage permanent du local et qu'aucun terme n'a été convenu avec le propriétaire ou n'est prévisible, ce dernier pourra donc vous demander, à tout moment, mais moyennant un préavis raisonnable, de lui restituer le local prêté.

# « Ségur de la santé »

« Ségur de la santé » : quelles sont les évolutions dans le secteur social et médico-social associatif en 2022 ?



NICOLAS LEFÈVRE

**Emilie Dubreil**  
Avocat - Manager  
edubreil@avocats.deloitte.fr



DR

**Roxane Osanno**  
Juriste Superviseur | Droit Social  
rosanno@avocats.deloitte.fr

**E**n pleine crise sanitaire liée à la Covid-19, le Président de la République avait annoncé, le 25 mars 2020 à Mulhouse, « un plan massif d'investissement et de revalorisation de l'ensemble des carrières dans les hôpitaux ». Cette annonce a été suivie par l'ouverture, le 25 mai 2020, du « Ségur de la santé » qui se voulait une grande négociation sur la transformation du système de santé. Cette démarche a abouti le 13 juillet 2020 à la signature d'accords de revalorisation salariale considérés comme le Pilier central des travaux du Ségur. Ce plan massif a fait couler beaucoup d'encre dans le secteur social et médico-social qui regroupe l'ensemble des activités qui tendent à promouvoir l'autonomie et à prévenir l'exclusion des publics aux besoins particuliers (enfants, personnes handicapées, personnes âgées ou vulnérables). Ainsi, dès 2020, les acteurs du secteur social et médico-social ont multiplié les démarches afin de ne pas demeurer

« les oubliés du Ségur de la santé ». Cette situation a donné lieu à de nombreux accords collectifs de transposition et autres négociations pour tenter de combler les « oublis » et ainsi étendre les revalorisations salariales et les mesures en faveur de l'attractivité des métiers dans le secteur.

## Des iniquités entre professionnels

Si avec la mission Laforcade, achevée à l'été 2021, les mesures salariales du « Ségur de la santé » ont été progressivement étendues à d'autres établissements que les seuls établissements de santé et Ehpad, de nombreux métiers du secteur social et médico-social sont demeurés exclus des revalorisations. Cette situation met en exergue le double enjeu du secteur : l'attractivité des métiers et l'existence d'iniquités en fonction du statut de l'employeur (privé/public notamment) et de la nature des fonctions exercées (« soignant » / « non-soignant »). Prenons pour illustration les réseaux de santé : s'agissant de regroupements pluridisciplinaires de professionnels de santé (médecins, infirmières) et d'autres professionnels (travailleurs sociaux, personnel administratif, etc.), ils sont majoritairement constitués sous forme associative (loi 1901) et ont pour objet de favoriser l'accès et la coordination des soins et des acteurs (sanitaire, médico-social et social), la continuité ou l'interdisciplinarité des prises en charge. Ils œuvrent donc en faveur des publics aux besoins particuliers et sont composés à la fois de personnels dits « soignants » et de personnels « non soignants » qui concourent pourtant tous à un même but. Si pour certains (infirmiers, AVS...) le « Ségur de la santé » a finalement entraîné une revalorisation de leur salaire, qu'en est-il des professionnels qui ne rentrent pas dans les « cases » des métiers spécifiquement visés tels que le personnel administratif ou le coordonnateur de

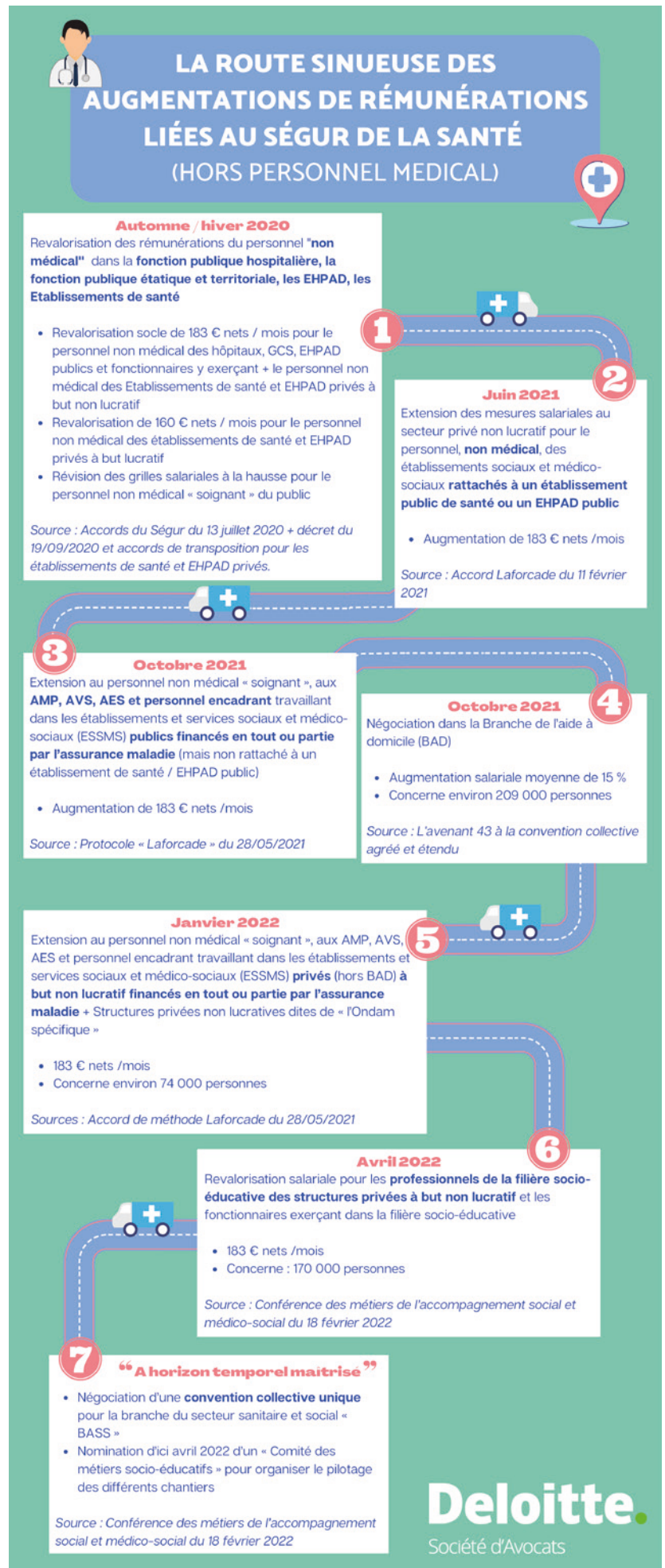
réseau ? Au-delà d'expliquer cette iniquité à son personnel, l'association se doit de gérer la démotivation qu'elle peut entraîner dans un contexte de recrutement déjà tendu. Face aux mécontentements, elle doit choisir : laisser échapper des profils compétents qu'elle a parfois formés ou agir. Certains procèdent à des revalorisations de salaires spontanées lorsqu'ils en ont les moyens, d'autres tentent d'améliorer les conditions de travail pour les rendre plus attractives (aménagement du temps de travail, flexibilité, régime de protection sociale complémentaire, mise en place d'accord d'intéressement...). Dans tous les cas, les actions ont un coût et tous les acteurs du secteur ne peuvent y faire face. Cette iniquité résulte plus largement, selon la FEHAP et NEXEM<sup>(1)</sup> (organisations représentatives du secteur privé non lucratif), du statut public/privé de l'employeur. À ancienneté et niveau de compétence égaux, un aide-soignant serait payé 188 € de plus en travaillant dans la fonction publique. Pour elles, malgré les alertes de nombreuses associations, cette situation a entraîné, depuis l'été 2020, une « fuite » des soignants vers les hôpitaux publics et leurs « périphériques » et une grande difficulté pour le milieu associatif à pourvoir les postes devenus vacants. En effet, d'une manière générale, les métiers du secteur social et médico-social sont financièrement peu attractifs : le salaire mensuel moyen dans le secteur serait environ 25 % moins élevé que le salaire net moyen tous secteurs confondus en France selon ces organisations.

## Un nouvel engagement de l'État

C'est dans ce contexte que s'est tenue la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social le 18 février 2022. Celle-ci a abouti à un nouvel engagement de l'État, associé à celui des départements : une revalorisation de 183 € nets par mois dès avril 2022 pour les professionnels de la filière socio-éducative (animateurs-trices socioculturels, éducateurs-trices de jeunes enfants,



assistants-tes socio-éducatifs...) par « équité avec les personnels soignants ». Si cette annonce a été saluée par les différents acteurs du secteur, elle est néanmoins jugée tardive et insuffisante pour faire face à des besoins d'engagements plus durables. Depuis plusieurs mois le secteur social et médico-social associatif se mobilise et milite pour organiser la négociation d'une convention collective unique applicable à l'ensemble des activités qu'il porte. En effet, si dès octobre 2021 la branche de l'aide à domicile a revalorisé ses grilles salariales, le secteur social et médico-social associatif est loin d'être intégralement couvert par cette convention puisque diverses conventions collectives coexistent (convention collective 51, 65, 66, BAD, Foyer des Jeunes Travailleurs, UPH/CCU). La Conférence a donc été l'occasion pour l'État et les départements de soutenir officiellement la démarche ambitieuse entamée par la confédération des employeurs désormais baptisée « Axxess » (Nexem, Fehap, Croix-Rouge française et Unicancer) qui milite pour la modernisation du cadre conventionnel de la branche du secteur sanitaire et social (BASS) passant par un socle conventionnel unique. Ce soutien se matérialise notamment par l'engagement d'y allouer une enveloppe dédiée de 500 millions d'euros et l'ambition de structurer ce « rapprochement conventionnel dans un horizon temporel maîtrisé ». S'il est aujourd'hui question de combler certaines inégalités pour accroître l'attractivité du secteur et lui permettre de faire face aux difficultés futures liées à la conjugaison des départs en retraite des professionnels et au vieillissement de la population, plusieurs interrogations demeurent : quel est l'horizon pour cette convention collective unique ? Que faire dans cet intervalle pour retenir et attirer les compétences clés ? Les associations du secteur pourront-elles financièrement faire face aux coûts générés par l'application d'une telle convention ? Devront-elles diversifier leurs ressources pour tendre vers une autonomie financière ? Autant de sujets dont devra se saisir le Comité des métiers socio-éducatifs dont la mise en place a été annoncée pour avril 2022 afin de piloter efficacement les engagements pris à l'issue de la Conférence du 18 février 2022.



(1) Communiqué de presse commun de NEXEM et FEHAP du 25 janvier 2022 pour une juste reconnaissance des professionnels paramédicaux, soignants, accompagnants sociaux et médico-sociaux du secteur associatif.

Mis à jour le 17 mars 2022

### Indice du coût de la construction

Année	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>e</sup> trimestre	3 <sup>e</sup> trimestre	4 <sup>e</sup> trimestre
2014	1 648	1 621	1 627	1 625
2015	1 632	1 614	1 608	1 629
2016	1 615	1 622	1 643	1 645
2017	1 650	1 664	1 670	1 667
2018	1 671	1 699	1 733	1 703
2019	1 728	1 746	1 746	1 769
2020	1 770	1 753	1 765	1 795
2021	1 822	1 821	1 886	

### Indice de référence des loyers

Année	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>e</sup> trimestre	3 <sup>e</sup> trimestre	4 <sup>e</sup> trimestre
2019	129,38 + 1,70 %*	129,72 + 1,53 %*	129,99 + 1,20 %*	130,26 + 0,95 %*
2020	130,57 + 0,92 %*	130,57 + 0,66 %*	130,59 + 0,46 %	130,52 + 0,20 %
2021	130,69 + 0,09 %*	131,12 + 0,42 %*	131,67 + 0,83 %	132,62 + 1,61 %

\*Variation annuelle

### Barème fiscal des frais kilométriques (automobiles) pour 2021

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	d x 0,502 €	1 007 € + (d x 0,3)	d x 0,35 €
4 CV	d x 0,575 €	1 262 € + (d x 0,323)	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,603 €	1 320 € + (d x 0,339)	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,631 €	1 382 € + (d x 0,355)	d x 0,425 €
7 CV et plus	d x 0,661 €	1 435 € + (d x 0,374)	d x 0,446 €

d = distance parcourue à titre professionnel - Le montant des frais de déplacement calculés à l'aide du barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

### Frais kilométriques motos et scooters (plus de 50 cm<sup>3</sup>) pour 2021

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,375 €	845 € + (d x 0,094)	d x 0,234 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,444 €	1 099 € + (d x 0,078)	d x 0,261 €
+ de 5 CV	d x 0,575 €	1 502 € + (d x 0,075)	d x 0,325 €

d = distance parcourue à titre professionnel - Le montant des frais de déplacement calculés à l'aide du barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

### Frais kilométriques cyclomoteurs (moins de 50 cm<sup>3</sup>) pour 2021

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
- de 50 cm <sup>3</sup>	d x 0,299 €	458 € + (d x 0,07)	d x 0,162 €

d = distance parcourue à titre professionnel - Le montant des frais de déplacement calculés à l'aide du barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

### Progression de l'indice du coût de la construction

Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2 <sup>e</sup> trim. 2019	+ 7,65 %	+ 2,77 %
3 <sup>e</sup> trim. 2019	+ 6,27 %	+ 0,75 %
4 <sup>e</sup> trim. 2019	+ 7,54 %	+ 0,75 %
1 <sup>er</sup> trim. 2020	+ 7,27 %	+ 2,43 %
2 <sup>e</sup> trim. 2020	+ 5,35 %	+ 0,40 %
3 <sup>e</sup> trim. 2020	+ 5,69 %	+ 1,09 %
4 <sup>e</sup> trim. 2020	+ 7,68 %	+ 1,47 %
1 <sup>er</sup> trim. 2021	+ 9,03 %	+ 2,94 %
2 <sup>e</sup> trim. 2021	+ 7,18 %	+ 3,88 %
3 <sup>e</sup> trim. 2021	+ 8,83 %	+ 6,86 %

### Indice et taux d'intérêt

	Déc. 2021	Janv. 2022	Fév. 2022
Taux de base bancaire <sup>(1)</sup>	6,60 %	6,60 %	6,60 %
Indice prix à la consommation <sup>(2)</sup>	107,85	108,12	108,94
Variation mensuelle	+ 0,2 %	+ 0,3 %	+ 0,8 %
Variation 12 derniers mois	+ 2,8 %	+ 2,9 %	+ 3,6 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant.

(2) En base 100 année 2015.

Taux de l'intérêt légal : 1<sup>er</sup> semestre 2022 : 3,13 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,76 % pour tous les autres cas.

### Taxe sur les salaires 2022

Taux <sup>(1)</sup>	Tranche de salaire brut/salarié	Tranche de salaire brut/salarié
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ à 678 €	≤ à 8 133 €
8,50 %	> à 678 € ≤ à 1 353 €	> à 8 133 € ≤ à 16 237 €
13,60 %	> à 1 353 €	> à 16 237 €

Abattement des associations : 21 381 €

(1) Guadeloupe, Martinique et La Réunion : 2,95 %, Guyane et Mayotte : 2,55 %, toutes tranches confondues.

### Frais kilométriques bénévoles \*

Véhicule	Montant autorisé/km
Automobile	0,320 €
Vélocycle, scooter, moto	0,124 €

\* Abandon de frais à titre de dons ;

Source : Brochure pratique 2021 de la déclaration des revenus de 2020

## Smic et minimum garanti

SMIC 2021/2022	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril
SMIC horaire	10,25 €	10,25 €	10,25 €	10,25 €	10,25 €	10,48 €	10,48 €	10,48 €	10,57 €	10,57 €	10,57 €	10,57 €
Minimum garanti	3,65 €	3,65 €	3,65 €	3,65 €	3,65 €	3,73 €	3,73 €	3,73 €	3,76 €	3,76 €	3,76 €	3,76 €

Feuille de paie | Cotisations sur salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022

Charges sur salaire brut	Base <sup>1</sup>	Cotisations à la charge du salarié de l'employeur <sup>2</sup>	
CSG non déductible et CRDS	<sup>3</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	<sup>3</sup>	6,80 %	-
<b>Sécurité sociale</b>			
- Assurance maladie	totalité	- <sup>4</sup>	13 % <sup>5</sup>
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % <sup>6</sup>
- Accidents du travail	totalité	-	taux variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	-	0,30 %
<b>Cotisation logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A et B	-	4,05 %
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A et B	-	0,15 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A et B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	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 <sup>7</sup>	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>Prévoyance cadres (taux minimum)</b>	tranche A	-	1,50 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	-	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance <sup>8</sup></b>	totalité de la contribution	-	8 %
<b>Versement mobilité <sup>9</sup></b>	totalité	-	variable

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. <sup>3</sup> Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale), majoré de certains éléments de rémunération. <sup>4</sup> Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 % (taux abaissé à 1,30 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022).

<sup>5</sup> Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 2,5 Smic. L'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,3 % ou de 13,3 %. <sup>6</sup> Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic. <sup>7</sup> La contribution d'équilibre technique est payée uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. <sup>8</sup> Uniquement dans les associations d'au moins 11 salariés. <sup>9</sup> Associations d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Smic mensuel en fonction de l'horaire hebdomadaire <sup>(1)</sup>

Horaire hebdomadaire	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel brut 2022 <sup>(2)</sup>
35 h	151,67 h	1 603,12 €
36 h	156 h	1 660,37 €
37 h	160,33 h	1 717,63 €
38 h	164,67 h	1 774,88 €
39 h	169 h	1 832,14 €
40 h	173,33 h	1 889,39 €
41 h	177,67 h	1 946,65 €
42 h	182 h	2 003,90 €
43 h	186,33 h	2 061,15 €
44 h	190,67 h	2 129,83 €

(1) Durée légale hebdomadaire de 35 heures (majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà) (2) Calculé par nos soins.

## Plafond de la Sécurité sociale

Brut	2022
Trimestre	10 284 €
Mois	3 428 €
Quinzaine	1 714 €
Semaine	791 €
Journée	189 €
Horaire <sup>(1)</sup>	26 €

Plafond annuel 2022 : 41 136 €  
 Plafond annuel 2021 : 41 136 €  
 Plafond annuel 2020 : 41 136 €  
 Plafond annuel 2019 : 40 524 €  
 Plafond annuel 2018 : 39 732 €  
 (1) Pour une durée inférieure à 5 heures

## Remboursement forfaitaire des frais professionnels

Frais de nourriture	2022
Restauration sur le lieu de travail	6,80 €
Repas en cas de déplacement professionnel (restaurant)	19,40 €
Repas ou restauration hors entreprise	9,50 €
Logement et petit déjeuner	Par jour
Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	69,50 €
- Au-delà de 3 mois	59,10 €
- Au-delà de 24 mois	48,70 €
Autres départements*	51,60 €
- Au-delà de 3 mois	43,90 €
- Au-delà de 24 mois	36,10 €

\* En métropole.

# Deloitte.

Achévé de rédiger le 17 mars 2022

Pour toute question/suggestion merci de contacter Pauline Delfly à l'adresse suivante : [pdelfly@deloitte.fr](mailto:pdelfly@deloitte.fr)

Directeur de la publication Jean-Claude Marty  
Rédacteur en chef Jack-Yves Bohbot

La Revue Associations est éditée par Deloitte & Associés, S.A.S. au capital de 1 723 040 €, 572 028 041 RCS Nanterre. 6, place de la Pyramide – 92908 Paris-La Défense, téléphone : 01 40 88 28 00, télécopie : 01 40 88 28 28

Président de la Direction générale : Gianmarco Monsellato

Maquette : Les Echos Publishing

Impression : SIPAP OUDIN (86)

Parution et dépôt légal : mars 2022

Photo couverture : Incomible

## À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte

6, place de la Pyramide – 92908 Paris-La Défense

© mars 2022 Deloitte & Associés – Une entité du réseau Deloitte

Tous droits réservés – Les Echos Publishing



PEFC : licence 10-31-3162