

La revue Associations

L'actualité juridique, sociale, fiscale et comptable, n° 77, décembre 2017

Droit du travail

Focus sur trois mesures issues
des ordonnances Macron



Transparence

L'inscription des associations
sur le répertoire numérique
des représentants d'intérêts

Interview :

Jacques Bailet

Président de la Fédération
des Banques Alimentaires

Contrôle interne

Maîtriser les conditions
d'utilisation des dons reçus
par l'association

Deloitte.

In Extenso

Les réformes en marche !

Les ordonnances Macron sur la réforme du Code du travail étant publiées, il nous paraît incontournable d'en effectuer une première analyse dans nos colonnes.

Ce numéro de décembre 2017 consacre ainsi son « dossier » aux mesures collectives qui ont une incidence significative sur la vie et le fonctionnement des associations employeurs. Est ainsi présenté le nouveau comité social et économique qui vient modifier le fonctionnement des instances représentatives du personnel en fusionnant le comité d'entreprise et le CHSCT. Puis sont abordées l'organisation des négociations collectives et les opérations de licenciement dans leur nouveau cadre législatif. Nous ne manquerons pas d'aborder ultérieurement les dispositions relatives aux relations individuelles des salariés avec leurs employeurs.

Le Zoom technique revient sur le sujet sensible de l'émission des reçus fiscaux et, surtout, de l'organisation du contrôle interne qu'il convient de mettre en place pour s'assurer que ceux-ci sont « traçables » et « émis » en toute sécurité. En effet, n'oubliez pas que c'est à compter du 1^{er} janvier 2018 que l'administration fiscale est habilitée à mettre en œuvre ses contrôles spécifiques sur les reçus que vous avez adressés aux donateurs. Comme chaque année, au moment de l'hiver, nous sommes sollicités pour venir en aide aux plus démunis. Nous accueillons, dans ce numéro, le témoignage du Président de la Fédération des Banques Alimentaires qui nous livre ici des chiffres remarquables. À l'occasion de cette interview, nous découvrons une organisation d'envergure nationale parfaitement rodée dédiée à soutenir de nombreuses associations qui œuvrent sur le terrain. Nous vous souhaitons une excellente lecture de ce numéro et vous souhaitons une excellente fin d'année.

La revue Associations, décembre 2017, n° 77

Réalisée par la cellule Associations
du groupe Deloitte / In Extenso

En partenariat avec Les Echos Publishing

Directeur de la publication Philippe Guay

Rédacteur en chef Solène Girard

Secrétariat de rédaction Agathe Trignat

Directeur marketing Martin Mathieu

Conception, édition Les Echos Publishing

Imprimeur MAQPRINT

Papier issu de forêts gérées durablement

Siège social In Extenso Opérationnel

106, cours Charlemagne - 69002 Lyon

www.inextenso-associations.com

Photo de couverture : Opolja



Sommaire

Actualités

- 3 **Transparence** Le répertoire numérique des représentants d'intérêts
- 4 **Cotisations sociales** Date de paiement
Contrat de travail CDD successifs
- 5 **Organisme sans but lucratif** Créancier professionnel
Fondation Action en justice
- 6 **Fiscalité** Le nouveau contrôle des reçus fiscaux

Secteurs/Associations

- 7 **Culture, chasse, enseignement, sport**

Dossier

- 8 **Droit du travail** Focus sur trois mesures issues des ordonnances Macron

Interview

- 12 **Jacques Bailet** Président de la Fédération des Banques Alimentaires

Questions/Réponses

- 15 **Fonds de dotation, abandon de poste d'un salarié, rapport de gestion, exercice illégal d'une profession**

Zoom

- 16 **Contrôle interne** Maîtriser les conditions d'utilisation des dons

- 18 **Tableaux de bord**

Transparence

Le répertoire numérique des représentants d'intérêts

Qui est concerné par le répertoire des représentants d'intérêts ?

Créé par la loi Sapin II et rendu public sur le site de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, le répertoire numérique des représentants d'intérêts assure l'information des citoyens sur les relations entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics.

Qui sont les représentants d'intérêts ?

Les représentants d'intérêts désignent, d'abord, les lobbys, c'est-à-dire les personnes qui défendent les intérêts d'une profession, de corporations ou de multinationales. Mais les associations et les têtes de réseau sont aussi concernées puisque la réglementation vise toutes les personnes morales de droit privé. Doivent ainsi procéder à une déclaration les structures où un dirigeant/membre/salarié, en vue d'influencer les décisions publiques :

- consacre plus de la moitié de son temps, à son initiative, à des actions de représentation d'intérêts auprès des pouvoirs publics ;
- ou entre en communication, à son initiative, avec des responsables publics au moins dix fois au cours des 12 derniers mois.

La notion de responsables publics est très

large : collaborateurs du Président de la République, élus nationaux ou locaux ainsi que leurs collaborateurs, etc.

Les actions concernées ont aussi un champ très large : ceci vise, par exemple, l'organisation de discussions informelles ou de débats, l'établissement d'une correspondance régulière ou l'envoi de pétitions. En revanche, ne constituent pas une entrée en communication le fait de solliciter la délivrance d'une autorisation ou le bénéfice d'un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, ni le fait de présenter un recours ou d'effectuer une démarche dont la réalisation est, en vertu du droit applicable, nécessaire à la délivrance d'une autorisation, à l'exercice d'un droit ou à l'octroi d'un avantage.

Une inscription sur un répertoire

Les associations de plaidoyer, les unions ou associations têtes de réseau consacrant du temps aux relations avec les institutionnels, ou, tout simplement, les associations qui communiquent avec les pouvoirs publics peuvent être concernées. Elles doivent alors s'inscrire sur le répertoire et communiquer un rapport d'activité. À défaut de déclaration et après mise en demeure, des sanctions pénales, allant jusqu'à 15 000 € et 1 an d'emprisonnement, peuvent être prononcées.



Quand ?

Initialement prévue le 1^{er} septembre 2017, la première inscription a été repoussée au 31 décembre 2017. Les premiers rapports d'activité devant être rendus publics avant le 30 avril 2018 ne feront exceptionnellement pas l'objet d'une procédure de sanction en cas de manquement.

Gestion

Guide du bénévolat

Le ministère chargé de la Vie associative vient de publier une version actualisée de son Guide du bénévolat. Il intègre les récents changements quant à la possibilité pour un mineur d'administrer une association et fait le point sur le compte d'engagement citoyen, opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2017. Plus largement, ce guide aborde les questions de la responsabilité de l'association

envers le bénévole, de celle du dirigeant bénévole et des assurances à souscrire par l'association. Il revient aussi sur les remboursements de frais aux bénévoles et les chèques-repas. Les dirigeants bénévoles peuvent également y trouver des informations sur le congé d'engagement associatif, le congé accordé pour représenter leur association et les formations dont ils peuvent bénéficier.

Guide du bénévolat, édition 2017/2018, www.associations.gouv.fr

Économie sociale et solidaire

Haut-commissaire

Récemment nommé à la fonction de Haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire (ESS) et à l'innovation sociale, Christophe Itier a précisé les axes prioritaires qui seront les siens afin de conduire ses missions pour le secteur associatif. Doté d'une compétence interministérielle, il pourra conduire une politique dédiée à l'ESS et, tout d'abord, assurer

la mise en place d'un véritable « Social Business Act » en faveur des entreprises pour l'ESS (où l'humain prime sur le profit). La seconde orientation de sa politique sera plutôt axée vers l'innovation au service du secteur associatif. Les questions des contrats aidés et du remplacement du crédit d'impôt de taxe sur les salaires sont bien évidemment au cœur de ses préoccupations.

Décret n° 2017-1317 du 4 septembre 2017, JO du 5



Cotisations sociales

Date de paiement

À compter du 1^{er} janvier 2018, les associations de moins de 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie, c'est-à-dire qui paient les salaires entre le 11 et la fin du mois suivant la période travaillée (soit, par exemple, entre le 11 et le 31 mars pour le travail accompli en février), devront régler les cotisations sociales correspondantes au plus tard le 5 du 2^e mois suivant la période d'emploi (soit le 5 avril) contre le 15 du 2^e mois jusqu'alors (soit le 15 avril). Cette nouvelle échéance ne concernera que les associations pratiquant déjà le décalage de la paie au 24 novembre 2016. Les autres s'acquitteront des cotisations au plus tard le 15 du mois suivant la période d'emploi (dans notre exemple, le 15 mars).

Par ailleurs, jusqu'à présent, les cotisations sociales dues par les associations de 9 salariés maximum étaient versées trimestriellement, sauf option pour un paiement mensuel. Au 1^{er} janvier 2018, la périodicité de paiement sera, par principe, mensuelle. Toutefois, les associations pourront continuer à payer les cotisations trimestriellement à condition d'en informer l'Urssaf avant le 31 décembre 2017. Enfin, les associations de plus de 9 et de moins de 11 salariés, jusqu'alors tenues de payer mensuellement les cotisations, pourront aussi opter, dans les mêmes conditions, pour un versement trimestriel en 2018.

Droit du travail

Gérer les jours fériés de la fin de l'année

La fin de l'année est marquée par deux jours fériés : les lundis 25 décembre et 1^{er} janvier. Il s'agit de jours fériés « ordinaires ». Autrement dit, il est possible de demander aux salariés de l'association de venir travailler ces jours-là. À condition toutefois qu'un accord collectif conclu au niveau de l'association ou, à défaut, la convention collective applicable à l'association ne s'y oppose pas. Par ailleurs, en principe, les jours fériés ordinaires sont obligatoirement chômés par les jeunes de moins de 18 ans et par les salariés des associations du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Étant précisé qu'en Alsace-Moselle, le mardi 26 décembre est également un jour férié chômé.

Les salariés qui ne travaillent pas un jour férié et qui bénéficient d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'association ne doivent pas subir de perte de rémunération. Par ailleurs, les heures perdues suite au chômage de ces jours fériés ne peuvent être récupérées.

Sachez, enfin, que le travail des jours fériés ne donne pas lieu à une majoration de salaire sauf si la convention collective applicable à l'association le prévoit.



Médecine du travail Obligation de sécurité

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a rappelé la portée des préconisations effectuées par le médecin du travail à l'égard d'un salarié. Ainsi, l'employeur doit mettre en application les recommandations exprimées par ce médecin et, au besoin, discuter avec ce dernier de la meilleure solution. S'il n'est pas d'accord, il peut exercer un recours à l'encontre

de l'avis du médecin. De plus, la mise en œuvre des recommandations du médecin du travail ne peut pas être conditionnée à une demande du salarié en ce sens. L'employeur qui ne tient pas compte de ces préconisations manque à son obligation de sécurité de résultat et peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié concerné.

Cassation sociale, 27 septembre 2017, n° 15-28605

Contrat de travail CDD successifs

La succession de contrats à durée déterminée (CDD) sur un même poste doit concerner un emploi temporaire et ne doit pas avoir pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité permanente de l'association. Si la conclusion de plusieurs CDD d'usage, avec un même salarié, est autorisée dans certains secteurs d'activité, ces CDD doivent être justifiés par des raisons

objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Pour la Cour de cassation, l'emploi, pendant 13 ans entre novembre et juin, d'un menuisier construisant les décors d'un festival annuel, malgré la spécificité des décors pour chaque production, n'était pas temporaire.

Cassation sociale, 20 septembre 2017, n° 16-13362



J.F. CHASSENET

Contrat de travail

Mandataire apparent

Dans une affaire récente, un maître-nageur soutenait avoir conclu, en 2007, un contrat de travail avec l'association Union nationale des sports scolaires (UNSS) par l'intermédiaire du représentant de celle-ci à Mayotte. En pratique, ce contrat avait été signé par l'association UNSS « ayant son siège à Mamoudzou » et « représentée par M. Y... agissant en qualité de directeur du service régional UNSS ». Or l'association UNSS, dont le siège était à Paris, n'avait pas d'antenne régionale à Mayotte, même si, dans les faits, une structure dépourvue d'existence légale, la « direction régionale de l'UNSS », percevait des subventions et employait deux maîtres-nageurs. La cour d'appel en a déduit que le contrat de travail était nul en raison de l'absence d'existence juridique de l'employeur. Une solution remise en cause par la Cour de cassation. La cour d'appel aurait dû rechercher d'une part si, au vu des circonstances, le salarié avait pu légitimement croire que la personne se faisant passer pour le directeur du service régional UNSS était le mandataire de l'association UNSS compte tenu notamment des liens entre ce directeur et le vice-rectorat de Mayotte et, d'autre part, si ces éléments avaient été suffisamment probants pour qu'il ne soit pas tenté de vérifier le pouvoir de représentation de ce directeur.

Cassation sociale, 27 septembre 2017, n° 15-15320

Organisme sans but lucratif

Créancier professionnel

Un créancier professionnel s'entend de celui dont la créance se trouve en rapport direct avec l'une de ses activités professionnelles. Et, pour la Cour de cassation, un organisme sans but lucratif peut être un créancier professionnel. Dans cette affaire, une société avait adhéré à l'Association professionnelle de solidarité du tourisme (APST) afin d'obtenir la garantie financière nécessaire à la licence d'agent de voyages. Les gérants de la société s'étaient portés caution de cet engagement. Suite à la mise en œuvre de sa garantie, l'APST a assigné un des gérants en exécution de son engagement de caution. Ce dernier a alors invoqué sa nullité au motif que les mentions manuscrites exigées en cas de cautionnement souscrit par des personnes physiques auprès d'un créancier professionnel faisaient défaut dans l'acte de caution. Pour la Cour de cassation, la créance garantie par le cautionnement du gérant était en rapport direct avec l'activité professionnelle, même exercée sans but lucratif, de l'APST qui consiste à fournir sa garantie financière aux clients et fournisseurs des agences de voyages, lorsqu'une agence, financièrement défaillante, ne peut pas exécuter ses prestations. L'APST était donc un créancier professionnel et l'acte de caution était nul.

Cassation commerciale, 27 septembre 2017, n° 15-24895



MONNET

Conjoncture

Confiance des Français

Plus de la moitié des Français déclarent accorder leur confiance aux associations et aux fondations qui font appel au don.

Pour plus des trois quarts d'entre eux, le premier levier de confiance réside dans le contrôle pesant sur ces organismes. Viennent ensuite leur gestion rigoureuse des dons, le respect des missions qu'ils affichent et l'efficacité de

leurs actions.

Quant aux principaux domaines dans lesquels les Français font plus confiance aux associations et fondations faisant appel aux dons qu'aux pouvoirs publics, on retrouve, en première place, la protection des animaux, puis le soutien dans les pays en développement et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Le Don en Confiance, Baromètre de la Confiance 2017, octobre 2017

Fondation

Action en justice

La loi ne prévoit rien de particulier concernant le pouvoir du président d'une fondation reconnue d'utilité publique d'engager cette dernière à l'égard des tiers, par exemple, pour intenter une action en justice.

Une jurisprudence récente est l'occasion de revenir sur cette problématique. Ainsi, la Cour de cassation a rappelé que, si les statuts prévoient que

le président a le pouvoir de représenter la fondation dans tous les actes de la vie civile, y compris pour la représenter en justice, et qu'ils ne réservent pas expressément à un autre organe, comme le conseil d'administration, la capacité d'ester en justice, le président peut alors agir en justice sans avoir besoin de l'accord préalable du conseil d'administration.

Cassation civ. 1^{re}, 20 septembre 2017, n° 16-18442

Fiscalité

Le nouveau contrôle des reçus fiscaux

Les reçus fiscaux émis par les associations pourront être contrôlés à partir du 1^{er} janvier 2018.

Les particuliers, comme les entreprises, peuvent bénéficier de réductions d'impôt lorsqu'ils réalisent des dons au profit de certaines associations.

L'octroi de cette réduction d'impôt est, toutefois, subordonné à la délivrance d'un reçu fiscal par l'association bénéficiaire du don. Ce reçu doit être conforme à un modèle fixé par l'administration fiscale et mentionner, notamment, le montant et la date du don ainsi que l'identité du donateur et de l'association bénéficiaire.

Un nouveau contrôle

Afin de renforcer le contrôle de la délivrance des reçus fiscaux, une procédure spécifique d'intervention sur place, c'est-à-dire dans les locaux de l'association, est introduite à partir du 1^{er} janvier 2018 pour les dons consentis depuis le 1^{er} janvier 2017. Les agents du fisc vérifieront la réalité des versements, soit la concordance entre les montants portés sur les reçus délivrés par l'association et les montants des dons qu'elle a effectivement perçus.

L'association sera tenue de présenter les documents et pièces de toute nature permettant la réalisation de ce contrôle. En conséquence, les associations devront conserver, pendant 6 ans après leur date d'établissement, les pièces et documents relatifs aux dons qui ont été effectués à leur profit à compter du 1^{er} janvier 2017.

Quelle procédure ?

Dans le cadre de ce nouveau contrôle, l'association bénéficiera de certaines garanties. Ainsi, elle devra préalablement recevoir un avis l'informant du contrôle. Un avis qui précisera les années soumises au contrôle et qui mentionnera, sous peine de nullité de la procédure, que l'association a la faculté de se faire assister par un conseil de son choix. Par ailleurs, l'administration fiscale devra, au plus tard six mois après la présentation de l'ensemble des justificatifs par l'association contrôlée, informer celle-ci, « par un document motivé », des résultats de son contrôle et, éventuellement, de l'application d'une sanction en cas de reçus irréguliers. L'association pourra transmettre ses observations à l'administration fiscale et la sanction ne pourra être prononcée avant l'expiration d'un délai de trente jours à compter de la notification du document par l'administration.

Art. 17, loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016, JO du 30 ; décret n° 2017-1187 du 21 juillet 2017, JO du 23



Sanction

La délivrance irrégulière de reçus fiscaux permettant aux contribuables d'obtenir la réduction d'impôt fait encourir à l'association une amende égale à 25 % des sommes indûment mentionnées.

Licenciement Compétence

Le pouvoir de licencier les salariés d'une association appartient à son président, sauf si les statuts attribuent cette compétence à un autre organe. En conséquence, seul le président de l'association, ou éventuellement l'organe désigné dans les statuts, dispose de la possibilité de déléguer cette prérogative. Lorsque le licenciement d'un salarié est réalisé par le directeur général de

l'association, il convient donc de vérifier que ce dernier a bien reçu une délégation du pouvoir de licencier soit de la part du président de l'association, soit de la part d'un autre organe auquel les statuts donnent cette compétence. Sans délégation de pouvoir, le directeur général n'a pas la compétence de licencier et le licenciement qu'il prononce est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale, 21 septembre 2017, n° 16-10305

Annonces Plan du gouvernement

Le gouvernement a annoncé, fin septembre, plusieurs mesures en faveur du secteur associatif. Ainsi, en 2018, 200 000 contrats aidés seront financés. Ces contrats seront exclusivement réservés au secteur non marchand, avec un taux moyen de prise en charge par les pouvoirs publics fixé à 50 %. Ils s'adresseront en priorité aux jeunes en insertion et aux chômeurs de longue durée dans

deux secteurs prioritaires, l'urgence sanitaire et sociale et l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire et, principalement, dans les communes rurales et en outre-mer. Par ailleurs, le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires sera maintenu en 2018, puis, à compter du 1^{er} janvier 2019, sera transformé en réduction des cotisations patronales.

Communiqué de presse : Plan du gouvernement - Insertion et lutte contre la pauvreté - 21 septembre 2017

Secteurs / Associations

Culture



L'association qui organise un festival de rock annuel n'est pas un commerçant.

Une association qui organise, conformément à son objet social, un festival de rock une fois par an n'a pas la qualité de commerçant. Les litiges qui l'opposent à un fournisseur ne relèvent donc pas de la compétence des tribunaux de commerce. C'est ce que les juges ont décidé dans une affaire récente. En effet, ils ont estimé que le fait que l'association, dans le cadre de ce festival, employait des artistes et des salariés, détenait des licences d'entrepreneur de spectacles, vendait des billets et assurait la promotion du festival ne suffisait pas à lui conférer la qualité de commerçant dès lors que l'organisation de cet événement n'était ni habituelle ni répétée et qu'elle n'était pas réalisée dans un but lucratif et en concurrence avec les entreprises commerciales. De plus, ils ont constaté que les trois quarts des recettes de l'association provenaient de subventions publiques, qu'elle ne distribuait pas de bénéfices et que les excédents étaient réaffectés à l'organisation du festival de l'année suivante.

Cour d'appel de Grenoble, 13 juin 2017, n° 14/05081

Chasse



L'association de chasseurs est responsable en cas d'accident.

Une association de chasseurs a récemment été déclarée coupable d'homicide involontaire et condamnée à verser 10 000 € d'amende, dont 5 000 € avec sursis, en raison des fautes commises par son directeur de la chasse. Un jeune chasseur avait été tué par une balle tirée par un participant espagnol. Pour les juges, le directeur ne s'était pas assuré de la bonne compréhension des consignes de sécurité par le tireur qui « n'avait qu'une connaissance imparfaite des lieux et ne maîtrisait pas la langue française ». De plus, il n'avait pas insisté notamment sur la configuration de la chasse et la position des chasseurs, avec la présence de deux lignes à faible distance et la dangerosité liée à l'absence de visibilité.

Cassation criminelle, 28 juin 2017, n° 16-85291

Enseignement



Les modèles 2017 des comptes annuels des Ogec sont disponibles.

Suite à la mise à jour, en 2016, de la nomenclature comptable de l'Enseignement catholique sous contrat avec l'État, les organismes de gestion de l'Enseignement catholique (Ogec) disposent de nouveaux modèles de comptes annuels pour l'arrêté de leurs comptes au 31 août 2017. Ces modèles, qui peuvent être téléchargés directement sur le site Internet de la Fnogec, sont conformes aux prescriptions comptables réglementaires tout en intégrant les éléments de personnalisation nécessaires pour traduire les spécificités sectorielles de cette activité bien particulière. Les modèles comprennent le modèle de bilan, le modèle de compte de résultat, qui est le document comptable réglementaire obligatoire, ainsi que le modèle d'annexe et les modèles de tableaux à intégrer dans l'annexe. Afin de faciliter le passage des anciens modèles aux nouveaux, un diaporama de présentation des modèles 2017 explique les raisons de la mise à jour et fait un panorama des évolutions intervenues au niveau du bilan, du compte de résultat et de l'annexe.

www.fnogec.org, rubrique Comptabilité-Gestion/Comptabilité

Sport



Les clubs sportifs peuvent dresser un fichier des personnes susceptibles de compromettre la sécurité d'une manifestation.

Saisi dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité par l'Association nationale des supporters, le Conseil constitutionnel vient de déclarer l'article L.332-1 du Code du sport conforme à la Constitution. Il permet à l'organisateur de manifestations sportives à but lucratif de refuser l'accès aux personnes ayant mis en péril la sécurité d'une manifestation, ainsi que de constituer un fichier de ces personnes. Pour le Conseil constitutionnel, le refus d'accès ne porte pas atteinte à la liberté d'aller et venir et ne constitue pas une sanction ayant un caractère punitif. De plus, le fichier des personnes concernées ne méconnaît pas le droit au respect de la vie privée. Ce fichier est mis en œuvre de manière adéquate et proportionnée à l'objectif d'intérêt général poursuivi lorsqu'il est établi par les organisateurs de manifestations sportives à but lucratif et qu'il ne peut être employé que pour identifier les personnes concernées en vue de leur refuser l'accès à ces manifestations.

Conseil constitutionnel, 16 juin 2017, n° 2017-637 QPC, JO du 17

Droit du travail

Focus sur trois mesures
issues des ordonnances
Macron



Les ordonnances Macron réforment le droit du travail sur au moins trois pans importants : la négociation collective, et notamment la signature d'accords dans les petites associations, la fusion des institutions représentatives du personnel et la rupture du contrat de travail. Sur les deux premiers, ces textes parachèvent l'évolution dessinée par la loi « El Khomri » du 8 août 2016.

La négociation collective

Accords d'entreprise : une liberté accrue

La loi Travail accordait, en matière de durée du travail, une primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche, les premiers pouvant déroger aux seconds dans un sens plus ou moins favorable aux salariés, sous réserve bien évidemment de respecter les dispositions du Code du travail. Les ordonnances Macron prolongent et consacrent cette évolution en accordant la primauté aux accords d'entreprise sur un nombre élargi de thématiques. Ainsi, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit trois blocs de contenus. Le bloc 1 est constitué de 13 thématiques — dont les salaires minima, les classifications, la durée du travail, les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai, l'égalité professionnelle hommes femmes — pour lesquelles les accords de branche priment sur les accords d'entreprise, ces derniers ne pouvant prévoir que des mesures plus favorables que la branche ou au moins équivalentes à celles-ci. Le bloc 2 est constitué de 4 thématiques pour lesquelles les branches ont la possibilité de faire primer les accords de branche sur les accords d'entreprise (prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité, insertion et maintien dans l'emploi des handicapés, conditions de désignation des délégués syndicaux et primes pour travaux dangereux ou insalubres). En présence d'un accord de branche prévoyant une disposition à caractère impératif sur l'un de ces thèmes, l'accord d'entreprise ne peut, comme pour le bloc 1, que prévoir des mesures plus favorables ou au moins équivalentes à l'accord de branche.

Figurent enfin, dans le bloc 3, toutes les thématiques qui n'appartiennent ni au bloc 1 ni au bloc 2. Pour celles-ci, l'accord d'entreprise peut s'affranchir des dispositions de branche. La seule limite est le respect des dispositions légales impératives.

La contrepartie à la liberté accrue donnée aux négociateurs d'entreprise est la généralisation, à partir du 1^{er} mai 2018, des accords majoritaires. Aujourd'hui, seuls les accords qui portent sur la durée du travail et les congés doivent être signés par des syndicats représentant au moins 50 % des voix recueillies au premier tour des élections professionnelles en faveur des syndicats représentatifs.

De nouvelles modalités de négociation dans les associations sans délégué syndical

Partant du constat que seules 4 % des entreprises de 11 à 49 salariés comptent un délégué syndical, il était indispensable d'apporter des solutions concrètes à celles-ci. Ces solutions, qui passent par une nouvelle organisation de la négociation sans délégué syndical, diffèrent en fonction de la taille de l'association. Les associations de moins de 11 salariés peuvent soumettre à leur personnel un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Cette modalité de ratification des accords par les salariés est également ouverte aux associations de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du

Les ordonnances Macron visent notamment à encourager la négociation collective et à sécuriser les licenciements.

personnel du comité social et économique. Quant aux associations de 11 à 49 salariés, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective leur offre plus de souplesse en instaurant deux options de négociation en l'absence de délégué syndical. Désormais, les accords d'entreprise peuvent être négociés, conclus et révisés soit avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative, soit avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans les associations d'au moins 50 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier s'ils sont expressément mandatés à cet effet par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche au niveau national et interprofessionnel.

Le comité social et économique

La réforme du droit du travail modifie le fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) en décidant de la fusion du comité d'entreprise (CE), du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel au sein d'une instance unique : le comité social et économique (CSE), qui remplace également la délégation unique du personnel (DUP).

Le CSE est une vraie instance, dotée de la personnalité civile et d'un budget. Il doit être mis en place de manière obligatoire dès que l'association a

un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Il est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel comportant un nombre de membres (titulaires et suppléants) déterminé en fonction du nombre de salariés. L'employeur pourra se faire accompagner de trois personnes, au lieu de deux actuellement. Les membres de la délégation du personnel sont élus pour 4 ans. Mais, le nombre de mandats est limité à 3 successifs, excepté dans les associations de moins de 50 salariés et sauf accord préélectoral en disposant autrement. Les élus suppléants ne pourront pas assister aux réunions du CSE, sauf en l'absence des titulaires.

En termes de compétences, le CSE retrouve à peu près les compétences qui sont dévolues aujourd'hui, en fonction des effectifs, aux IRP existantes. Ainsi, dans les associations dont l'effectif est de 11 à 49 salariés, le CSE dispose des compétences des délégués du personnel (présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, à la protection sociale et aux accords et conventions applicables dans l'association). Dans celles de 50 salariés et plus, le CSE a les compétences du CE (organisation et marche générale de l'entreprise, politique sociale, orientations stratégiques, etc.), du CHSCT (analyse des risques professionnels) et des délégués du personnel. Les consultations récurrentes et ponctuelles du CSE sont celles dont bénéficient le CE et le CHSCT, dans les mêmes conditions de procédure et de délai.

Sur le plan financier, la réforme apporte plusieurs modifications. Le budget du CSE est équivalent à celui du CE, soit 0,20 % de la masse salariale brute dans les associations de 50 à 2 000 salariés et 0,22 % de la masse salariale brute dans les associations de plus de 2 000 salariés. Il est toujours composé du budget de fonctionnement (AEP) et de celui des activités sociales et culturelles (ASC). Toutefois, l'assiette de calcul du budget n'est plus définie en référence au compte 641 du Plan Comptable Général. Pour le CSE, la masse salariale brute s'entend désormais comme les gains et rémunérations soumis à cotisations en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture de CDI. Seront aussi incluses dans l'assiette les sommes distribuées en vertu d'un intéressement ou d'une participation. Enfin, le CSE devra utiliser ses ressources conformément à leur destination l'année de leur versement mais pourra à la fin de l'exercice comptable transférer l'excédent d'un budget à l'autre, mettant ainsi fin à la stricte séparation budgétaire qui prévaut pour les CE. Le recours à des experts par le CSE se voit plus limité qu'il ne l'est pour le CE ou le CHSCT en raison de la possibilité de limiter par accord le nombre d'expertises pour les consultations récurrentes. Par

ailleurs, le CSE aura l'obligation de financer 20 % du montant de certaines expertises sur son budget de fonctionnement. Les dispositions relatives au CSE s'appliqueront à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. La date de mise en place de cette instance est, en principe, celle de l'entrée en vigueur des décrets d'application ou, en cas d'IRP déjà existantes, celle du renouvellement de l'une de ces IRP et, au plus tard, le 31 décembre 2019 (dispositions transitoires). Enfin, l'ordonnance prévoit le transfert de plein droit et à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existantes vers le nouveau CSE. Avant le 31 décembre 2019, une convention devra être conclue entre le CSE et les membres des anciennes IRP pour préciser les conditions dans lesquelles ces IRP mettent à disposition du CSE les biens de toute nature dont elles disposent (immeubles, logiciels, etc.). Ce transfert de biens se réalisera sans frais (salaires, honoraires, droits ou taxes) perçus par l'État.

La rupture des contrats de travail

L'objectif principal est de sécuriser les ruptures des contrats de travail et d'apporter de la prévisibilité, ceci afin de libérer la création d'emplois.

La motivation des licenciements

Pour limiter les risques d'erreur des employeurs et ainsi réduire les risques de contentieux, il est prévu la création, par décret, de « modèles » (sous forme de formulaires Cerfa) de lettres de licenciement pour motifs personnel ou économique. Notons cependant que l'utilisation de ces formulaires ne dispensera pas d'argumenter le motif de licenciement.

Par ailleurs, actuellement, l'absence d'indication d'un motif précis dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motif et rend « d'office » le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est donc impossible, une fois le licenciement notifié, d'en préciser les motifs. Cette règle est maintenue mais aménagée : dorénavant, les motifs pourront être précisés par l'employeur, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié, après la notification du licenciement. Notons cependant que « préciser » ne veut pas dire « compléter », au sens où il demeure impossible d'ajouter des motifs qui n'ont pas été évoqués dans la lettre de licenciement d'origine. Un décret fixera les délais et conditions d'exercice de ce nouveau droit.

Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs invoqués dans la lettre de licenciement et que le juge caractérise par la suite une insuffisance de motivation (hors cas d'absence de cause réelle et sérieuse), cette irrégularité ouvrira simplement droit à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire.



En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs porte atteinte à un droit fondamental (violation de la protection des représentants du personnel, harcèlement, discrimination...), la Cour de cassation considère que le licenciement est forcément « nul » (avec pour conséquence de fortes indemnités pour le salarié, sans plafonnement). L'ordonnance ne remet pas en cause ce principe, mais précise que le juge doit dorénavant examiner l'ensemble des griefs. Ainsi, en présence de plusieurs griefs dont l'un est illicite, le juge peut désormais, si les autres griefs lui paraissent justifiés, revoir à la baisse le montant de l'indemnité allouée pour licenciement nul (tout en respectant le minimum légal de 6 mois de salaire).

L'indemnisation en cas d'irrégularité de forme

Si le juge constate une irrégularité de forme dans la procédure de licenciement (notamment concernant l'entretien préalable), il accordera au salarié une indemnité qui ne pourra, dans tous les cas, être supérieure à un mois de salaire (auparavant, l'indemnisation était, dans certains cas, fixée par le juge en fonction du préjudice subi). Par ailleurs, certaines conventions collectives prévoient des procédures préalables au licenciement, le plus souvent limitées au licenciement disciplinaire. Auparavant, les juges étaient parfois amenés à conclure à une absence de cause réelle et sérieuse en cas de non-respect de ces procédures. Dorénavant, l'employeur ne sera redevable de dommages et intérêts qu'à hauteur d'un mois de salaire maximum.

Un barème d'indemnisation obligatoire

Jusqu'à présent, lorsqu'un licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge évaluait souverainement le montant de l'indemnisation à accorder, sachant que celle-ci ne pouvait être inférieure à 6 mois de salaire brut lorsque le salarié atteignait 2 ans d'ancienneté ou travaillait dans une entreprise d'au moins 11 salariés. Dorénavant, pour tous les licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance, le juge doit se

référer, en cas d'absence de cause réelle et sérieuse (hors cas de licenciement « nul »), à un barème obligatoire qui comprend des montants minimaux et maximaux d'indemnisation par année d'ancienneté.

La nouvelle indemnité légale de licenciement

Présentée comme la contrepartie au barème d'indemnisation, l'indemnité légale de licenciement est réformée. Ainsi, sauf faute grave, un licenciement ouvre droit à une indemnité légale de licenciement dès lors que le salarié justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté (contre un an auparavant). Par ailleurs, pour les 10 premières années d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est dorénavant égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté (contre 1/5 auparavant), avec un prorata en mois « complets » pour les années en cours. Bien entendu, ces nouvelles règles ne dispensent pas d'appliquer, comme par le passé, les éventuels accords de branche prévoyant des conditions plus avantageuses.

La rupture conventionnelle collective

Sous réserve de la publication des décrets d'application, toute association, quels que soient son effectif et sa situation économique, pourra négocier un cadre commun de départ strictement volontaire excluant tout licenciement pour atteindre son objectif en termes de suppression d'emploi. Il s'agira de négocier un accord collectif portant rupture conventionnelle « collective ». *A contrario*, le recours à ce dispositif sera exclu si le nombre de candidats au départ n'est pas suffisant par rapport aux suppressions d'emplois envisagées, l'idée n'étant pas de contourner les règles relatives aux licenciements économiques collectifs et notamment à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'accord collectif, qui devra contenir un certain nombre de mentions obligatoires, sera notifié à la Direccte qui disposera de 15 jours pour le valider. Schématiquement, l'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. Cette rupture n'étant ni un licenciement ni une démission. Elle ne pourra pas être imposée par l'employeur, ni par le salarié. En conséquence, tout comme dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle, elle ne pourra pas être contestée sauf vice du consentement. Les salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement (représentants du personnel notamment) pourront bénéficier de ce dispositif mais avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Les salariés devront percevoir une indemnité de rupture qui ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.



“Lutter à la fois contre la précarité et le gaspillage alimentaire”

Jacques Bailet

Président de la Fédération des Banques Alimentaires

Créée il y a un peu plus de 30 ans, la Fédération des Banques Alimentaires distribue chaque année plus de 200 millions de repas. Jacques Bailet, son président, nous en présente le fonctionnement.

Comment sont nées les Banques Alimentaires ?

Les Banques Alimentaires sont nées en France en 1984 sur un cri d'indignation, le cri du cœur de sœur Cécile Bigo pour qui il ne pouvait pas y avoir d'un côté des gens qui ont très faim et de l'autre des denrées qui sont gaspillées. Après cet appel, cinq associations se sont regroupées, à savoir Emmaüs, l'Armée du salut, le Secours catholique, l'Entraide protestante et Corot Entraide d'Auteuil, pour créer, avec Bernard Dandrel, les Banques Alimentaires. La première de ces banques a vu le jour à Arcueil, en région parisienne. Quelque 30 ans plus tard, 79 banques couvrent l'ensemble du territoire métropolitain, la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion.

Quelles sont leurs missions ?

Les missions des Banques Alimentaires sont très simples : lutter au quotidien contre la précarité alimentaire et le gaspillage alimentaire. Cela veut dire que tous les jours, des bénévoles vont récolter dans les grandes surfaces ainsi qu'auprès des industriels et des agriculteurs des denrées qui, sans cela, auraient été jetées. Par principe, nous nous inscrivons dans la précarité car nous prenons en charge des gens qui sont eux-mêmes dans la précarité. Cela signifie que nous n'achetons aucune denrée. Nous nous reposons sur le bénévolat et nous partageons avec des associations qui se chargent de la distribution des repas. Uniquement en 2016, nous avons collecté

106 000 tonnes de nourriture. Ce qui nous a permis de distribuer 212 millions de repas au travers de 5 400 associations ou centres communaux d'action sociale.

Auprès de qui réalisez-vous vos collectes ?

Si on reprend les 106 000 tonnes de denrées que je viens d'évoquer, 40 % d'entre elles proviennent des grandes surfaces. Le plus souvent, ce sont des produits frais qui sont soit proches de la date limite de consommation, soit un peu abîmés, soit en excédent dans le magasin. 28 % émanent des industries agroalimentaires et du monde agricole. Il s'agit, là encore, d'excédents de production ou de marchandises ayant un petit défaut, notamment d'étiquetage. 23 % viennent du Fonds d'aide aux plus démunis, un programme européen abondé par la France. Enfin, les quelques 10 % restants sont recueillis lors de « la grande collecte » qui se tient une fois par an le dernier week-end de novembre. Il s'agit d'un rendez-vous très important qui nous permet d'être connu du public mais aussi de récolter des produits secs à forte valeur ajoutée comme des conserves ou encore du café. Cette année, pour mener à bien cette opération nous avons mobilisé plus de 130 000 bénévoles qui, à la sortie des magasins, ont récolté l'équivalent de 23 millions de repas. Cette Collecte Nationale est l'occasion pour nos bénévoles de rencontrer les deux millions de nos concitoyens qui viennent faire don de leur marchandise. C'est un formidable moment de générosité.

Comment se déroule la redistribution ?

Pour la distribution, nous passons par des associations locales et nationales comme la Croix-Rouge ou Emmaüs et des Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS). Le plus souvent, ce sont nos partenaires depuis plusieurs années. Nous connaissons bien leurs besoins, le profil des personnes à qui ils vont distribuer les repas et les moyens logistiques dont ils disposent. Cela nous permet de tout préparer en vue de leur passage. Certaines de ces associations passent quotidiennement, d'autres une à deux fois par semaine.

Comment est structuré le réseau ?

Il est constitué de 79 banques qui sont des associations Loi 1901. Ces banques sont de tailles différentes mais ont toutes les mêmes statuts, adhèrent à la même charte et disposent des mêmes outils informatiques structurants qui permettent notamment d'assurer la traçabilité du suivi des stocks ou d'entretenir une relation informatique avec les associations partenaires. En outre, les bénévoles et les salariés de ces banques ont été formés pour assurer les mêmes pratiques en matière d'hygiène, de sécurité ou encore d'accueil du public. De son côté, la Fédération contribue bien sûr à animer ce réseau par la circulation de l'information, la formation commune et des bonnes pratiques. Elle joue, par ailleurs, un rôle régalien puisque c'est elle qui est habilitée, au niveau national, pour le compte du

Interview Jacques Bailet

réseau à distribuer l'aide alimentaire. C'est également la Fédération qui reçoit et distribue à l'ensemble du réseau le programme européen qui représente 23 % à 24 % du tonnage de denrées récoltées. Enfin, elle exerce d'autres fonctions plus classiques, comme l'audit, et vient en aide à ses membres en cas de situation critique. En résumé, la fédération n'est pas la tête du réseau mais son cœur, la maison commune des 79 banques.

Quel rôle joue le commissaire aux comptes dans le fonctionnement de la Fédération ?

Un dialogue constructif avec un commissaire aux comptes, qui connaît bien le secteur de l'association – ce qui est le cas du groupe Deloitte –, est important pour nous puisque, sans interférer dans le rôle qui revient aux dirigeants de la Fédération, il a le devoir d'éveiller notre attention sur des évolutions réglementaires ou sur des réglementations qui existent mais que quelquefois nous tardons à mettre en œuvre. Il nous permet ainsi de maintenir un bon niveau de vigilance, ce qui est absolument vital au niveau de la Fédération.

Quels sont vos projets ?

Le premier est de poursuivre nos actions destinées à donner une deuxième vie au produit. Cela veut dire créer des ateliers de transformation, soit au sein des Banques Alimentaires, soit en partenariat avec des associations, avec des lycées agricoles et avec des ESAT. Dans ces ateliers, seront fabriqués des confitures, des soupes, des surgelés, des barquettes de viande, des plats préparés... Toute une série de produits qui nous permettront de moins jeter et d'accepter des denrées



Arrivée des dons dans les locaux de la Banque Alimentaire d'Amiens

Collecte dans un supermarché parisien en 2016

que l'on aurait refusées faute d'être en mesure de les distribuer dans les temps. Nous souhaitons également jouer un rôle plus important en termes d'insertion. Les Banques Alimentaires sont en effet des lieux très adaptés pour aider des personnes en rupture sociale à redevenir à nouveau employables. D'abord, parce que les métiers qui sont exercés dans ces banques sont ceux de l'agroalimentaire et de la grande distribution. Deux secteurs qui ne délocalisent pas et dans lesquels se créent beaucoup d'emplois. Ensuite, parce que si les banques attendent des personnes qu'elles emploient du professionnalisme et de la performance, elles ne les soumettent pas au niveau de stress que l'on rencontre dans les entreprises. Chez nous, les gens peuvent ainsi, dans un environnement bienveillant, apprendre à respecter des horaires et une fiche de fonction, à travailler en équipe, à savoir préparer des commandes, à conduire des camions ou des chariots élévateurs, à assurer la traçabilité d'un produit au sein d'un entrepôt, etc. Enfin, dans le même esprit, nous souhaitons favoriser l'emploi des personnes handicapées. Dans les banques ou au sein de leurs ateliers de transformation, nous disposons de postes qui peuvent être tout à fait assurés par des salariés qui sont en situation de handicap moteur ou psychologique.



PHOTOS GEDRIC DOUX



Banques Alimentaires

Date de création 1984

Président Jacques Bailet

Adresse 15, rue du Val-de-Marne
94 250 Gentilly

Budget 2016 34 M€ d'euros

Ressources humaines 6 070 bénévoles et
497 salariés

Nombre de repas servis 3,5 milliards
depuis 1984

Sources d'approvisionnement Plus de
1 000 producteurs agricoles et coopératives,
2 350 magasins et 1 200 industriels de
l'agroalimentaire

Site Internet www.banquealimentaire.org

Contact Tél. 01 49 08 04 70

L'avis d'expert Deloitte de Jean-Pierre Vercamer

Le projet associatif de la Fédération des Banques Alimentaires reste, 32 ans après sa création, d'une terrible actualité. Il permet de répondre aux besoins de plus en plus pressants de nos concitoyens, dans un pays où près de 9 millions de personnes vivent sous le seuil

de la pauvreté. Près de deux millions de bénéficiaires sont ainsi aidés chaque année ! La spécificité du modèle proposé réside dans le fait que ce sont les associations et les centres communaux d'action sociale qui sont aidés et non directement les bénéficiaires, ce qui permet

une action plus agile et plus directe sur l'ensemble du territoire national. Il faut également noter l'efficacité de la collecte nationale – organisée cette année les 24 et 25 novembre – qui, l'an dernier, a mobilisé en France de nombreux bénévoles et a permis de récolter près

de 11 % du total annuel des denrées récoltées. La lutte contre le gaspillage alimentaire reste aussi au cœur du projet et le réseau vient de se lancer dans des initiatives de transformation qui permettront de redonner une deuxième vie aux denrées récoltées.

Questions / Réponses

Fonds de dotation

Suite à un contrôle effectué par la Préfecture, notre fonds de dotation se voit reprocher une insuffisance d'informations dans les documents publiés à l'occasion des derniers comptes annuels. Pouvez-vous nous rappeler les obligations en la matière ?

Lors de la clôture des comptes annuels et après leur approbation par le conseil d'administration, votre fonds de dotation doit effectuer deux formalités importantes relatives à la publication de certains documents. D'abord, il doit adresser à la Préfecture le rapport d'activité, les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes (s'il y en a un). Le rapport d'activité doit contenir notamment un compte rendu de l'activité du fonds, tant sur son fonctionnement interne que sur ses rapports avec les tiers, la liste des actions d'intérêt général financées par le fonds, et leurs montants, la liste des personnes morales à but non lucratif bénéficiaires de redistributions, et leurs montants, la liste des libéralités reçues. Ensuite, votre fonds doit publier ses comptes annuels sur le site Internet de la Direction de l'Information Légale et Administrative (DILA). Les textes n'exigent pas la publication d'autres documents sur ce site. On observe que de nombreux fonds utilisent cette obligation comme un véritable outil de communication et établissent un rapport d'activité développé des actions réalisées au cours de l'exercice écoulé.



Abandon de poste d'un salarié

Depuis plusieurs jours, l'un de nos salariés ne se présente plus au travail. Ce dernier ne nous ayant donné aucune justification de son absence, pouvons-nous considérer qu'il a démissionné ?

Surtout pas ! En effet, une démission nécessiterait que votre salarié vous informe clairement de son intention de quitter l'association. Aussi, dans la situation actuelle, vous avez tout intérêt, après avoir tenté de le joindre par téléphone, à lui adresser une lettre recommandée avec accusé de réception afin de connaître les motifs de son absence et de le mettre en demeure de réintégrer son poste. Si, à la suite de ce courrier, et d'une éventuelle relance, votre salarié ne justifie toujours pas son absence, vous pourrez alors considérer qu'il s'agit d'un abandon de poste et donc entamer une procédure de licenciement.

Rapport de gestion

Selon notre commissaire aux comptes, un nouveau texte relatif au rapport de gestion exige la mention du nombre et du montant total des factures reçues ou émises non réglées à la date de clôture de l'exercice échu. Cette obligation s'impose-t-elle à notre association ?

Cette obligation ne vise que les sociétés commerciales, les associations ne sont donc pas concernées. D'ailleurs, la rédaction et la publication d'un rapport de gestion, au sens de celui exigé par le Code de commerce, ne sont pas obligatoires pour la grande majorité des associations. Dans nombre d'associations, le terme « rapport de gestion » n'existe pas. On utilise les termes de rapport moral, rapport financier, rapport du trésorier. Néanmoins, pour la CNCC, « dans un souci d'harmonisation et de cohérence avec les textes qui leur sont maintenant applicables, il est souhaitable que les associations adoptent le terme " rapport de gestion ". Par exception, le rapport de gestion est prévu dans certaines associations comme celles ayant une activité économique et ayant nommé volontairement un commissaire aux comptes ou les associations reconnues d'utilité publique. Dans ces derniers cas, ce rapport pourrait, par analogie avec les dispositions applicables au rapport de gestion d'une société commerciale, comprendre les mêmes rubriques que pour ces dernières, bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation légale.



Exercice illégal d'une profession

Le service comptable de notre fédération peut-il réaliser de manière autonome des travaux de tenue et d'établissement des comptes annuels de nos affiliés ?

Afin de ne pas être qualifiée d'exercice illégal de la profession d'expert-comptable, une telle organisation n'est possible qu'à la condition qu'elle soit soumise au contrôle d'un expert-comptable inscrit à l'Ordre. Le délit d'exercice illégal, justifié par l'intérêt général et la protection associée à la responsabilité civile professionnelle, est défini par les articles 2 et 20 de l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945. Même la réalisation de ces prestations pour une rémunération modeste ou la mutualisation des fonctions comptables au sein d'une structure juridique ad hoc caractériseraient un tel exercice illégal. Ainsi, tout organisme recourant à un tiers exécutant sous sa propre responsabilité des travaux notamment de tenue ou de révision de comptes s'assurera que ce dernier est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables ou exerce sous le contrôle d'un professionnel inscrit.

Contrôle interne

Maîtriser les conditions d'utilisation des dons



De l'importance d'instaurer un contrôle interne afin de vérifier le respect des conditions d'émission des reçus fiscaux.

Dossier réalisé par Jean-Claude Marty - Deloitte

La gouvernance, le contrôle interne ainsi que le formalisme juridique jouent un rôle clé pour sécuriser la mise en œuvre des dispositifs de réduction d'impôts associés aux dons reçus par les associations. Ils garantissent également au donateur une utilisation des fonds conforme à l'affectation des dons.

Les conditions, de fond et de forme, à respecter par

l'association qui reçoit un don pour pouvoir émettre un reçu fiscal associé à un régime de réduction d'impôt sont détaillées dans le Code général des impôts (CGI) et le Bulletin Officiel des Finances Publiques (BOFiP).

Par ailleurs, le contrat, explicite ou implicite, entre le donateur et l'organisme bénéficiaire du don, comportant notamment un engagement de celui-ci d'utiliser les fonds en respectant l'affectation donnée par le donateur, que le don soit affecté à un projet ou un programme précis ou bien à l'objet de l'organisme bénéficiaire, doit faire l'objet d'une certaine attention. Nous abordons ici l'organisation et les dispositifs de contrôle, propres à l'entité recevant les dons ouvrant droit à réduction d'impôt. Ces contrôles sont de nature à sécuriser le respect, d'une part, des conditions de fond d'émission des reçus fiscaux et, d'autre part, de l'affectation des fonds.

Des conditions à respecter

Le bénéfice du régime fiscal de mécénat est subordonné au respect de plusieurs conditions de fond. Certaines tiennent à l'organisme bénéficiaire du don lui-même, à sa gestion et à ses activités :

- une gestion désintéressée : absence de toute distribution au profit des membres, absence de rémunération des dirigeants, sauf tolérance administrative des trois quarts du Smic ou application stricte du dispositif prévu par l'article 261, 7-1^o-d) du CGI ;

- l'absence de caractère lucratif des activités au sens de l'article 206 1 bis) du CGI, ou bien le caractère prépondérant des activités non lucratives lorsqu'il y a sectorisation fiscale ;

- le lieu d'établissement de l'organisme.

D'autres conditions de fond tiennent aux projets de ces organismes :

- la réalisation de ces activités au profit d'un cercle de personnes non restreint, démontrant ainsi le caractère d'intérêt général ;

- l'exercice d'une activité appartenant à l'une des catégories limitativement énumérées par les articles 200 et 238 bis du CGI ou bien le versement à un organisme dont la forme juridique, ou l'activité, appartient à la liste de l'article 885, 0-V bis du CGI ;

- le lieu de réalisation de l'action.

Outre les conditions tenant aux règles fiscales, l'organisme bénéficiaire d'un don est bien sûr tenu lors de l'utilisation des fonds reçus de respecter son objet statutaire, ainsi que, le cas échéant, l'affectation des dons par le donateur.

Des mesures de contrôle interne

L'entité bénéficiaire d'un don a la responsabilité de mettre en œuvre divers dispositifs de gouvernance et de contrôle interne. Ceux-ci permettent de vérifier et de démontrer le respect des conditions de mise en œuvre des dispositifs de réduction d'impôt, ainsi que l'utilisation du don conformément à son affectation.

L'organisme procédera utilement à une analyse formelle de ses conditions de gestion et d'administration ainsi que de l'ensemble de ses activités. Cet examen du caractère non lucratif des activités, guidé par la démarche d'analyse de l'administration fiscale décrite dans le BOFiP, peut se concrétiser par la rédaction d'une note passant en revue la situation de l'organisme au regard des critères d'appréciation. Cette analyse, soumise à l'organe d'administration, donne lieu à une actualisation périodique par un membre de la direction et, le cas échéant, un avocat fiscaliste, ainsi qu'une revue, annuelle par exemple, du caractère effectif et permanent de la situation de l'organisme. Un tel processus de formalisation contribue également à asseoir et documenter la situation de l'entité au regard des impôts commerciaux.

De même, l'organe d'administration peut organiser, sous sa responsabilité et son contrôle, une procédure de revue de la conformité à l'objet statutaire des projets et programmes, mis en œuvre directement ou soutenus financièrement, et s'assurer que ceux-ci entrent dans les causes listées par les articles 200 et 238 bis du CGI. À cet effet, la mise en œuvre d'une grille d'analyse formelle est de nature à faciliter la vérification des différents points de contrôle des projets et programmes : nature du projet ou programme, conformité à l'objet statutaire, conformité à l'affectation des dons utilisés et aux causes identifiées par le CGI, caractère d'intérêt général, maîtrise et contrôle depuis la France, etc.

Dès lors que les dons collectés donnent lieu à un versement à des partenaires porteurs de projets, l'organisme bénéficiaire de dons portera en outre une attention particulière à la rédaction des conventions. Celles-ci doivent lui permettre de s'assurer notamment que l'utilisation des fonds par ces derniers est, d'une part, conforme à l'objet pour lequel les donateurs les lui ont confiés et, d'autre part, respecte les conditions de fond permettant de

mettre en œuvre les dispositifs de réduction d'impôt. À cette fin, il prévoit conventionnellement avec le partenaire soutenu financièrement des clauses lui permettant de contrôler (ou de faire contrôler par un tiers indépendant, expert ou auditeur par exemple) la réalisation effective du projet considéré ainsi que les conditions financières de celle-ci.

L'obligation faite aux fonds de dotation « redistributeurs » d'obtenir des partenaires qu'ils soutiennent une attestation fiscale justifiant leur caractère d'intérêt général peut constituer une source d'inspiration. Certaines dispositions peuvent être intégrées aux conventions par lesquelles un organisme non lucratif, bénéficiant de dons, utilise ceux-ci pour financer des projets de partenariat. Par ailleurs, des partenaires dont le lieu d'établissement se trouve à l'étranger ne maîtrisent pas nécessairement les règles fiscales françaises. Afin de faciliter la démonstration auprès de l'administration fiscale du respect par ces organismes des conditions prévues à l'article 200 du CGI, des mentions confirmant les différents éléments caractéristiques de l'intérêt général mentionnés ci-dessus pourront utilement faire l'objet d'affirmations explicites dans la convention de partenariat.

Enfin, ce formalisme pourra utilement être étendu à toute convention de soutien financier consenti par une association ou une fondation à une autre structure d'intérêt général, afin d'obtenir un engagement/des affirmations de la part de ce dernier sur son respect des conditions de fonds prévues à l'article 200 du CGI, de nature à sécuriser l'émission d'un reçu fiscal par l'organisme collecteur.

Conclusion

Les dispositifs de bonne gouvernance, de contrôle interne et de formalisme juridique associés à l'utilisation des fonds issus de dons nous semblent être de nature à faciliter toute discussion entre l'organisme émetteur de reçus fiscaux et l'administration fiscale ou la Cour des comptes. De même, les dispositifs de contrôle du processus de traitement de la collecte et de la justification de l'émission de reçus fiscaux sont de nature à faciliter l'accueil d'un contrôleur fiscal dans le cadre de la procédure de contrôle mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le contrôle de la Cour des comptes

La Cour des comptes est habilitée à mettre en œuvre des procédures de vérification de l'utilisation conforme des dons, soit au titre du contrôle des ressources collectées auprès du public dans le cadre de la loi du 7 août 1991, soit au titre de son habilitation (issue de la loi de finances rectificative pour 2009) à procéder au contrôle de la conformité entre les objectifs des organismes bénéficiant de dons ouvrant droit à un avantage fiscal et les dépenses financées par ces dons.

Tableaux de bord

Indice du coût de la construction

Année	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
2008	1 497	1 562	1 594	1 523
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646	1 637	1 612	1 615
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		

Progression de l'indice du coût de la construction

Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
4 ^e trim. 2014	- 0,80 %	0,62 %
1 ^{er} trim. 2015	0,93 %	- 0,97 %
2 ^e trim. 2015	- 3,12 %	- 0,43 %
3 ^e trim. 2015	- 2,43 %	- 1,17 %
4 ^e trim. 2015	- 0,61 %	0,25 %
1 ^{er} trim. 2016	- 1,88 %	- 1,04 %
2 ^e trim. 2016	- 0,92 %	0,50 %
3 ^e trim. 2016	+ 1,92 %	+ 2,18 %
4 ^e trim. 2016	+ 1,86 %	+ 0,98 %
1 ^{er} trim. 2017	+ 0,12 %	+ 2,17 %
2 ^e trim. 2017	+ 2,65 %	+ 2,59 %

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
2015	125,19 + 0,15 %*	125,25 + 0,08 %*	125,26 + 0,02 %*	125,28 - 0,01 %*
2016	125,26 + 0,06 %*	125,25 0,0 %*	125,33 + 0,06 %*	125,50 + 0,18 %*
2017	125,90 + 0,51 %*	126,19 + 0,75 %*	126,46 + 0,90 %*	

*Variation annuelle

Indice et taux d'intérêt

	Août 2017	Sept. 2017	Oct 2017
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 % ⁽²⁾
Taux Eonia (moy. mens.)	-0,3561 %	-0,3573 %	-0,3589 %
Indice prix tous ménages ⁽³⁾	101,49	101,33	101,43
Hausse mensuelle	+ 0,5 %	- 0,2 %	+ 0,1 %
Hausse 12 derniers mois	+ 0,9 %	+ 1,0 %	+ 1,1 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit.

(2) Depuis le 15 octobre 2001.

(3) En base 100 année 2015.

Taux de l'intérêt légal : 2nd semestre 2017 : 3,94 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,90 % pour tous les autres cas.

Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques pour 2016

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km et jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	d x 0,41 €	824 € + (d x 0,245)	d x 0,286 €
4 CV	d x 0,493 €	1 082 € + (d x 0,277)	d x 0,332 €
5 CV	d x 0,543 €	1 188 € + (d x 0,305)	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	1 244 € + (d x 0,32)	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	1 288 € + (d x 0,337)	d x 0,401 €

d = distance parcourue à titre professionnel en 2016.

Frais kilométriques motos 2016

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 0,338 €	760 € + (d x 0,084)	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	989 € + (d x 0,07)	d x 0,235 €
+ de 5 CV	d x 0,518 €	1 351 € + (d x 0,067)	d x 0,292 €

d = distance parcourue à titre professionnel en 2016.

Frais kilométriques vélocycleurs et scooters 2016

Puissance administrative	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
- de 50 cm ³	d x 0,269 €	412 € + (d x 0,063)	d x 0,146 €

d = distance parcourue à titre professionnel en 2016.

Taxe sur les salaires 2017

Taux ⁽¹⁾	Tranche de salaire brut/salarié Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	≤ à 643 €	≤ à 7 721 €
8,50 %	> à 643 € ≤ à 1 285 €	> à 7 721 € ≤ à 15 417 €
13,60 %	> à 1 285 € ≤ à 12 690 €	> à 15 417 € ≤ à 152 279 €
20 %	> à 12 690 €	> à 152 279 €

Abattement des associations : 20 304 €

(1) Dom (sauf Guyane et Mayotte) : 2,95 %, Guyane et Mayotte : 2,55 %, toutes tranches confondues.

Frais kilométriques bénévoles ⁽¹⁾

Véhicule	Montant autorisé/km
Automobile	0,308 € ⁽²⁾
Vélocycleur, scooter, moto	0,120 € ⁽²⁾

(1) Abandon de frais à titre de dons

(2) Barème 2016, www.service-public.fr

Smic et minimum garanti en euros

SMIC 2017	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
SMIC horaire	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76	9,76
Minimum garanti	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54

Feuille de paie | Cotisations sur salaire brut depuis le 1^{er} octobre 2017

Charges sur salaire brut	Base 1	Cotisations à la charge du salarié de l'employeur 2	
CSG non déductible et CRDS	3	2,90 %	-
CSG déductible	3	5,10 %	-
Sécurité sociale			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % 4	12,89 % 5
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % 6
- Accidents du travail	totalité	-	taux variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % 5
Cotisation logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,05 % 7
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,10 %	4,65 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,10 %	12,15 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,10 %	4,65 %
- Cadres (AGIRC) minimum	tranche B	7,80 %	12,75 %
- Cadres supérieurs (AGIRC)	tranche C	variable 8	variable 8
- Cadres (AGIRC) - CET	tranches A + B + C	0,13 %	0,22 %
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B + C	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimum)	tranche A	-	1,50 %
Pénibilité	totalité	-	0,01 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	-	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance 9	totalité de la contribution	-	8 %
Versement de transport 10	totalité	-	variable

1 Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche C : de 4 à 8 plafonds. 2 Les salaires inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction des cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». 3 Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, 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). 4 Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. 5 Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,19 %. 6 Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic. 7 Taux majoré à 4,5 % pour les contrats d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. 8 Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,55 %. 9 Uniquement dans les associations d'au moins 11 salariés. 10 Associations d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Avant d'établir vos feuilles de paie, n'hésitez pas à consulter le site Internet, rubrique « Actualités techniques » / « La Paie »

Smic mensuel en fonction de l'horaire hebdomadaire (1)

Horaire hebdomadaire	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel brut au 01/01/17*
35 h	151,67 h	1 480,30 €
36 h	156 h	1 533,13 €
37 h	160,33 h	1 585,95 €
38 h	164,67 h	1 638,90 €
39 h	169 h	1 691,73 €
40 h	173,33 h	1 744,55 €
41 h	177,67 h	1 797,50 €
42 h	182 h	1 850,33 €
43 h	186,33 h	1 903,15 €
44 h	190,67 h	1 966,69 €

* Calculé par nos soins (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures, avec majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

Plafond de la Sécurité sociale

Brut	2017
Trimestre	9 807 €
Mois	3 269 €
Quinzaine	1 635 €
Semaine	754 €
Journée	180 €
Horaire (1)	24 €

Plafond annuel 2017 : 39 228 €
 Plafond annuel 2016 : 38 616 €
 Plafond annuel 2015 : 38 040 €
 Plafond annuel 2014 : 37 548 €
 Plafond annuel 2013 : 37 032 €
 Plafond annuel 2012 : 36 372 €

(1) Pour une durée inférieure à 5 heures

Remboursement forfaitaire des frais professionnels 2017

Frais de nourriture	2017
Restauration sur le lieu de travail	6,40 €
Repas en cas de déplacement professionnel (restaurant)	18,40 €
Repas ou restauration hors entreprise	9 €
Logement et petit déjeuner	Par jour
Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	65,80 €
- Au-delà de 3 mois	55,90 €
- Au-delà de 24 mois	46,10 €
Autres départements*	48,90 €
- Au-delà de 3 mois	41,60 €
- Au-delà de 24 mois	34,20 €

* En métropole.

Réforme du plan comptable

Nouveau plan comptable des associations et fondations

Le plan comptable relatifs
aux modalités d'établissement
des comptes annuels
des associations
et des fondations change !

La publication du règlement
comptable est prévue
au printemps 2018.

Quels sont les impacts
pour votre association ?

In Extenso vous accompagne

- **Conférences**
- **Formations**
- **Conseils**

