



Associations

Pour vous tenir informés de toutes les évolutions législatives et réglementaires

ÉDITORIAL

La loi « Travail » et la nouvelle loi « Égalité et citoyenneté » sont deux lois importantes qui, si elles ne concernent pas uniquement le monde associatif, l'impactent néanmoins fortement.

La première, la loi « Travail », qui en son temps a été très contestée, touche les associations employeurs. Parmi les mesures qu'elle a introduites, le congé d'engagement citoyen est intégré au compte personnel d'activités et constitue une innovation qui pourra intéresser les bénévoles.

La seconde, la loi « Égalité et citoyenneté », cible une thématique qui est au cœur des préoccupations de nombreuses associations. Elle intéresse le champ de la jeunesse, aborde la réserve civique ou le congé d'engagement associatif. Comme l'indique le Mouvement associatif : « Ces dispositions répondent à de réelles attentes associatives pour faciliter l'activité bénévole ».

La nouvelle loi « Égalité et citoyenneté »

Portée par trois ministres, dont celui en charge de la vie associative, la loi « Égalité et citoyenneté » a été définitivement adoptée le 22 décembre 2016 et publiée au Journal officiel du 27 janvier 2017. Le titre I^{er} intitulé « Émancipation des jeunes, citoyenneté et participation » donne le ton : la loi vise à créer « une véritable culture de l'engagement » appuyée par les nombreuses mesures destinées à la favoriser et à la faciliter.

La réserve civique

La loi « Égalité et citoyenneté » crée par son article I^{er} une « réserve civique ». Elle vise à permettre « à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général ». Outre les missions au sein des réserves déjà existantes (sécurité civile, défense et sécurité, police nationale, éducation nationale), les citoyens volontaires pourront ainsi s'engager en soutien à des missions de solidarité, de prévention, d'éducation à l'environnement, etc. Des précisions quant au fonctionnement de cette réserve citoyenne seront apportées.

Priorité à la jeunesse

Le projet de loi affichait comme objectif de « permettre aux jeunes de devenir des citoyens à part entière et d'être considérés comme

tels ». Mais, même si les chiffres du bénévolat montrent que les jeunes sont très impliqués et que les associations de jeunes et organisations de jeunesse sont très dynamiques, certains n'ont toutefois pas toujours la possibilité d'accéder facilement à la vie associative. L'un des enjeux de la loi est donc de favoriser la possibilité d'un engagement précoce et de faciliter leurs parcours, en respectant leurs différences et leurs désirs particuliers.

Les mineurs au cœur

La nouvelle loi remet en question une restriction - qui avait été apportée à la loi de 1901, en affirmant dorénavant le droit, pour tout mineur, de devenir membre d'une association. Par ailleurs, un mineur se voit également avoir la possibilité de participer à la constitution d'une association, ou de se charger de son administration. Et ce sous réserve de l'accord écrit de son représentant légal jusqu'à 16 ans et sous réserve de l'information de celui-ci pour les mineurs de 16 ans révolus.

DOSSIER

La nouvelle loi « Égalité et citoyenneté » (suite)



De plus, dès l'âge de 16 ans, toute personne peut désormais assumer la direction d'une publication bénévole. Ces nouvelles mesures ont pour objectif d'encourager la liberté d'expression dès le plus jeune âge et de permettre aux jeunes d'entamer un parcours d'engagement avant leur entrée dans l'enseignement supérieur.

Congé d'engagement associatif

La création d'un congé d'engagement associatif permet dorénavant à toute personne salariée ayant des responsabilités associatives – un dirigeant associatif bénévole ayant des responsabilités d'encadrement d'activités par exemple, de bénéficier de six jours de congé par an pour se consacrer à ces activités.

Ces congés ne sont en principe pas rémunérés mais cela pourra tout de même être négocié dans le cadre d'un accord collectif. Les journées pourront aussi être fractionnées en demi-journées. Les responsables associatifs pourront ainsi trouver plus facilement du temps pour participer à l'association.

Scolarité aménagée

La loi donne aussi la possibilité aux responsables associatifs de bénéficier d'aménagement dans leur scolarité. Ils pourront donc désormais bénéficier d'emplois du temps adaptés au même titre que les étudiants sportifs de haut niveau. Faire et réussir ses études devient ainsi compatible avec un engagement pour la société. En outre, en accordant des crédits ECTS (système européen d'accumulation et de transfert de crédits) aux étudiants engagés, la nouvelle loi favorise également la reconnaissance de l'engagement dans les diplômes de l'enseignement supérieur. Si le dispositif existait déjà dans une grande majorité d'universités, la loi l'impose désormais à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.

Enfin, pour encourager le développement des organisations gérées et dirigées par des jeunes, le nouveau texte prend en compte les problématiques spécifiques liées aux associations de jeunesse et assouplit le cadre relatif à la rémunération de leurs dirigeants.

Service civique

Le Service civique est au cœur de plusieurs mesures du texte et ce, dans l'objectif de permettre son déploiement. Le Service civique est un engagement volontaire au service de missions d'intérêt général, accompagné dans la durée. Si lors des débats parlementaires, l'éventualité de le rendre obligatoire a été évoquée, il restera une démarche volontaire.

Afin d'atteindre l'objectif de 350 000 jeunes volontaires à partir de 2018, la liste des organismes d'accueil pouvant accueillir le Service civique est étendue aux organismes HLM, aux sociétés d'économie mixte et sociétés publiques locales, ou bien encore à certaines organisations disposant de l'agrément ESUS (entreprises solidaire d'utilité sociale).

Par ailleurs, afin de pouvoir répondre à des situations d'insécurité juridique régulièrement dénoncées par les organismes d'accueil, l'article 19 de la loi précise les conditions d'accès au Service civique pour les étrangers disposant de titres de séjour.

Enfin, la loi prévoit que, dorénavant, une partie de la formation civique et citoyenne devra être faite dans les trois premiers mois du Service civique, et spécifie en outre la nécessité de formation des tuteurs.

Censurées

Plusieurs dispositions, auparavant adoptées par les parlementaires, ont finalement été censurées par le Conseil constitutionnel. C'est le cas, par exemple, des articles 13 et 14 qui prévoyaient la possibilité de faire la demande de reconnaissance du caractère d'intérêt général d'une association directement au préfet de département. Il en est de même pour l'article 45 qui ouvrait la possibilité aux associations d'intérêt général de bénéficier de la mise à disposition à titre gratuit de biens mal acquis confisqués par l'État. Enfin, ont été également censurées les dispositions des articles 48 et 49 qui ouvraient la voie à un possible fléchage des dépôts et avoirs des comptes inactifs des associations au bénéfice du Fonds de développement de la vie associative (FDVA).

Le dossier de subvention fait peau neuve

Depuis notre dernier dossier (FDA 28), le dossier unique de subvention a quelque peu évolué. Légèrement plus court et avec une présentation renouvelée, le fond reste cependant sensiblement le même. Le document à utiliser est donc dorénavant le Cerfa 12156*05, disponible en ligne. La notice d'utilisation sera, elle aussi, prochainement actualisée. L'ensemble des services de l'État et des collectivités locales est invité à utiliser ce nouveau formulaire.

<http://bit.ly/2joZ72r>



Crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires

Le crédit d'impôt a définitivement été adopté (art. 88 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017). Cela met fin à l'iniquité fiscale dénoncée par le monde associatif depuis la mise en place du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017

<http://bit.ly/2iVKiIG>

Nouveau Smic 2017

Le Smic horaire a été revalorisé de 0,93% au 1^{er} janvier 2017 pour s'établir à 9,76 €/heure bruts soit 1480,27 € bruts mensuels pour 35 heures hebdomadaires.

Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016

<http://bit.ly/2kbSPCA>

Cotisations sociales : les nouveaux taux en vigueur

Au 1^{er} janvier 2017, différents taux ont évolué :

- la cotisation patronale d'assurance maladie : 12,89 % (12,84 % en 2016) ;
- la cotisation vieillesse dé plafonnée : 1,90 % pour la part patronale (1,85 % en 2016) et 0,40 pour la part salariale (0,35 % en 2016). Les taux de cotisation vieillesse plafonnée restent les mêmes ;
- la cotisation patronale au régime de garantie des salaires : 0,20 % (0,25 % en 2016)
- la cotisation accident du travail baisse de 0,05 %. Son taux vous est fourni par la Carsat (ou la Cramif en Île-de-France).

www.urssaf.fr

Rescrit fiscal : une décision défavorable et pénalisante peut être contestée en justice

Les contribuables ont la possibilité de contester devant la justice une décision défavorable émise par les services fiscaux suite à une demande de rescrit (notamment celui relatif au mécénat). L'association peut ainsi saisir le juge administratif (par la voie de recours pour excès de pouvoir) « lorsque le fait de se conformer à la prise de position de l'administration aurait pour effet, en pratique, de faire peser sur le contribuable de lourdes sujétions, de le pénaliser significativement sur le plan économique ou encore de le faire renoncer à un projet important ou de l'amener à modifier substantiellement un tel projet ». CE sect. 2-12-2016 n° 387613

<http://bit.ly/2j5IGZO>

Faute de gestion : la responsabilité des dirigeants peut être engagée

Les dirigeants d'une personne morale en liquidation judiciaire, qu'ils soient de droit ou de fait, ayant commis une faute de gestion qui a entraîné une insuffisance d'actif peuvent être condamnés à la supporter en tout ou partie (art. L. 651-2 du Code de commerce). La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II, précise (dans son article 146) cette notion de faute de gestion, jusqu'alors uniquement définie par la jurisprudence. Elle stipule ainsi qu'« en cas de simple négligence du dirigeant de droit ou de fait dans la gestion de la société,

sa responsabilité au titre de l'insuffisance d'actif ne peut être engagée ». Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 <http://bit.ly/2kjGS2z>

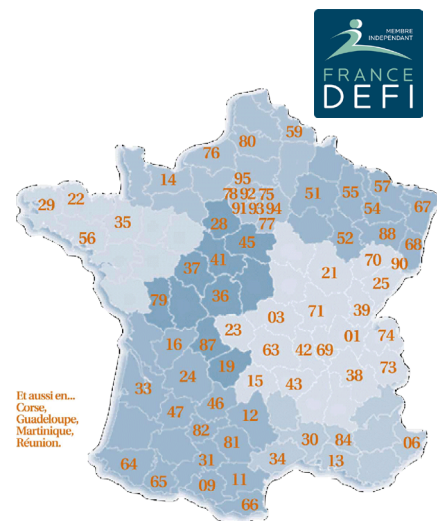
Aides publiques à l'emploi : aussi pour les groupements d'employeurs !

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, instaurait la possibilité pour un groupement d'employeurs de bénéficier des aides publiques favorisant l'emploi et la formation professionnelle auxquelles auraient pu prétendre ses entreprises adhérentes si elles avaient directement embauché les salariés mis à disposition. Le décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 détermine les conditions d'application de cette mesure et un arrêté du même jour fixe les aides concernées, notamment la prime à l'apprentissage, l'aide à l'embauche d'un premier salarié, l'aide à l'embauche de petites et moyennes entreprises, etc.

Décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 <http://bit.ly/2kCbMzQ>

Arrêté du 16 décembre 2016

<http://bit.ly/2kjGvkm>



Loi Travail : l'heure est à l'application

127, c'est le nombre de décrets nécessaires à l'entrée en vigueur de la loi Travail adoptée le 8 août dernier. Si ces décrets sont à paraître progressivement, certains d'entre eux sont déjà applicables depuis le 1^{er} janvier 2017.



Au nom de l'assouplissement des règles fixées aux entreprises, le plafond hebdomadaire du temps de travail a été rehaussé, le plancher des heures hebdomadaires et la majoration des heures supplémentaires ont été modifiés. Dès le 1^{er} janvier 2017, un accord d'entreprise majoritaire permet d'augmenter le plafond de travail hebdomadaire (sur 12 semaines) de 44 h à 46 h. De plus, la durée hebdomadaire minimale fixée à 24 h par la loi de sécurisation de l'emploi peut désormais être réduite par accord de branche étendu. Si la durée de travail maximale hebdomadaire reste fixée à 48 h, elle peut toutefois, par dérogation et pour une durée limitée, être portée à 60 h. Cette augmentation exceptionnelle du temps de travail nécessite par ailleurs l'autorisation de l'inspection du travail. Concernant la majoration des heures supplémentaires, la loi prévoit une majoration au moins égale à 10 %. Cependant, par le biais d'un accord d'entreprise, il sera possible d'appliquer des clauses dites « de verrouillage » qui permettent aux entreprises de moduler le taux de majoration en fonction de leur situation économique. En l'absence d'accord, le taux applicable sera de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà.

Le compte personnel d'activité

Pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi de faire évoluer leur carrière en toute sécurité, le compte personnel d'activité a été introduit par cette loi. Effectif depuis le 1^{er} janvier 2017, il se compose du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte d'engagement citoyen. Ainsi chaque personne dispose, dès son entrée dans la vie active,

d'un compte qu'elle conservera jusqu'à son décès, pour accumuler des droits utilisables en fonction de ses besoins (formation, valorisation des acquis, tests de compétences, etc.).

Le droit à la déconnexion

À l'ère du tout numérique, les salariés sont de plus en plus connectés, ce qui conduit à gommer la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée. Pour la première fois, le droit à la déconnexion fait son entrée dans le Code du travail. Cette mesure oblige les entreprises dotées d'un délégué syndical à mettre en place des règles internes garantissant l'équilibre entre la vie professionnelle et privée. Certaines entreprises se sont d'ores et déjà emparées de la question en mettant en place des journées sans mails, en admettant qu'un salarié ne réponde pas à ses mails en dehors de ses horaires de travail ou encore en mettant en place des formations de sensibilisation aux risques de la connexion permanente.

Autres nouveautés

La visite médicale d'embauche obligatoire est supprimée (excepté sur les postes à risque). Elle est remplacée par un suivi médical personnel qui pourra désormais être assuré par un autre professionnel de santé (infirmier par exemple). Les visites périodiques deviennent un suivi individuel renforcé. Concernant l'envoi de la fiche de paie au salarié, l'employeur peut dorénavant le faire par voie électronique sauf opposition formelle du salarié. Dans ce cas, l'employeur reste dans l'obligation de la lui faire parvenir par voie postale ou de la lui remettre en mains propres.

Barèmes fiscaux d'évaluation des frais réels kilométriques en vigueur

Tarifs applicables aux automobiles (d = distance parcourue, CV = chevaux vapeur)

Puissance administrative	$(d \leq 5\,000 \text{ km}) \times \text{€}$	$(5\,001 \text{ km} \leq d \leq 20\,000 \text{ km}) \times \text{€} + \text{€}$	$(d > 20\,000 \text{ km}) \times \text{€}$
$\leq 3 \text{ CV}$	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
$= 4 \text{ CV}$	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1\,082$	$d \times 0,332$
$= 5 \text{ CV}$	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\,188$	$d \times 0,364$
$= 6 \text{ CV}$	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1\,544$	$d \times 0,382$
$\geq 7 \text{ CV}$	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\,288$	$d \times 0,401$

Tarifs applicables aux motocyclettes (cylindrée > 50 cm³)

Puissance administrative	$(d \leq 3\,000 \text{ km}) \times \text{€}$	$(3\,001 \text{ km} \leq d \leq 6\,000 \text{ km}) \times \text{€} + \text{€}$	$(d > 6\,000 \text{ km}) \times \text{€}$
$\leq 2 \text{ CV}$	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
$3 \leq \text{PA} \leq 5 \text{ CV}$	$d \times 0,400$	$(d \times 0,070) + 989$	$d \times 0,235$
$> 5 \text{ CV}$	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1\,351$	$d \times 0,292$

Tarifs applicables aux cyclomoteurs (cylindrée < 50 cm³)

$(d \leq 2\,000 \text{ km}) \times \text{€}$	$(2\,001 \text{ km} \leq d \leq 5\,000 \text{ km}) \times \text{€} + \text{€}$	$d > 5\,000 \text{ km}$
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

Une association est libre de rembourser ses bénévoles des frais de véhicule qu'ils engagent pour son compte et pour des opérations en conformité avec son objet social.

Pour cela, elle utilise soit le tableau ci-contre, soit le barème fiscal forfaitaire de **0,308 €/km** pour une automobile (quels que soient sa puissance, le carburant utilisé et le nombre total de km parcourus) et de **0,120 €/km** pour les deux-roues.

Ce barème permet également de calculer les frais des bénévoles déductibles de leurs revenus imposables lorsqu'ils ne sont pas remboursés par l'association.