

# La lettre des **ASSOCIATIONS**



PARIS - 34, RUE CROIX-DES-PETITS-CHAMPS

75001 PARIS - 01 85 09 07 09

ESSONNE - 161, AVE GABRIEL PÉRI

91700 STE-GENEVIÈVE-DES-BOIS - 01 69 51 11 51

cabinet@eucofi.fr - [www.eucofi.fr](http://www.eucofi.fr) - Fax : 01 69 51 13 45

QUENTIN DUTERTRE  
JEAN-PIERRE EMMERICH  
EXPERTS-COMPTABLES - COMMISSAIRES AUX COMPTES

CAMILLE LEJEUNE  
GÉRARD LEJEUNE  
EXPERTS-COMPTABLES - COMMISSAIRES AUX COMPTES

SAMANTHA PINAUD  
DIRECTEUR DE MISSION

MEMBRE  
INDEPENDANT  
**FRANCE  
DEFI**

N°60  
avril - mai 2022

ÉDITORIAL

## Prévenir plutôt que guérir

L'adage est bien connu. Il est signe de sagesse et de responsabilité. Oui, les activités associatives peuvent être sources de risques et mieux vaut anticiper ceux auxquels telle activité, telle manifestation, sont confrontées. Un outil existe pour cela, obligatoire dès lors qu'on emploie une personne (même à temps très partiel et même si l'on n'a pas d'autre salarié dans l'association, un seul suffit !). C'est le Duerp, acronyme derrière lequel il faut lire « document unique d'évaluation des risques professionnels ». C'est à lui que nous consacrons notre dossier.

Si le Duerp est obligatoire pour tous les employeurs, c'est aussi un outil que l'association sans salarié peut utiliser intelligemment pour dresser la liste des risques qui peuvent exister pour ses bénévoles. Eux aussi peuvent tomber dans l'escalier trop raide où il manque une rambarde ou se prendre les pieds dans les câbles d'ordinateur qui courent au sol dans le bureau ! Le Duerp, sans être obligatoire dans ce cas, peut servir de base à un exercice utile de prévention et nous incitons toutes les associations, employeuses ou non, à s'en emparer.

Autre circonstance qui appelle à agir et à anticiper : lorsqu'on constate ou soupçonne qu'une personne, en particulier lorsqu'elle est vulnérable, subit de mauvais traitements. Des obligations de signalement existent qui là encore peuvent éviter l'aggravation de situations alarmantes. L'actualité des scandales dans certains EHPAD nous le rappelle. Nous présentons page 3 en quoi consistent ces obligations.

Pour prévenir, il faut aussi bien connaître les dispositifs réglementaires et les outils qui sont à la disposition des associations. S'informer est une manière de le faire. Et cette *Lettre des associations* dont nous fêtons aujourd'hui le 60<sup>e</sup> numéro, c'est-à-dire les dix années d'existence, est là pour cela ! Nous ne pouvions la faire paraître sans un clin d'œil pour cet anniversaire en espérant que vous y trouvez des informations utiles et des alertes bénéfiques pour la bonne marche de votre association ! Merci de votre fidélité.



DOSSIER

## LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

*L'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) est obligatoire dès l'embauche du premier salarié.*

Comme tout employeur, une association qui emploie des salariés doit respecter l'ensemble du droit du travail - dont l'élaboration d'un Duerp, ainsi que les spécificités applicables à sa branche d'activité le cas échéant. Si elle n'a pas l'obligation de disposer d'un Duerp pour ses relations avec les bénévoles, l'association a tout intérêt à mettre en place des mesures adaptées pour les protéger selon une démarche identique et dans un document équivalent.

### POINT DE DÉPART

Le Duerp s'inscrit dans une obligation générale de sécurité de résultat : tout employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés. Pour ce faire, l'article R.4121-1 du Code du travail dispose que « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (...). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

Ce document est le point de départ de la démarche de prévention de l'association. Démarche dont l'aboutissement est l'élaboration du plan d'action et la description des mesures de prévention mises en place.

## PRÉVENTION AVANT TOUT

La démarche générale peut se décliner en 9 principes généraux :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques afin de déterminer les actions de prévention à mener ;
- combattre les risques à la source dès la conception des lieux de travail ou le choix des équipements par exemple ;
- adapter le travail à l'homme en tenant compte des différences individuelles ;
- tenir compte de l'évolution de la technique pour adapter la prévention au mieux ;
- remplacer si possible un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement ;
- prioriser les mesures de protection collective et les compléter par des équipements de protection individuelle si nécessaire ;
- former et informer les salariés pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

## CONTENU DU DUERP

Le Duerp est un inventaire exhaustif des risques identifiés et de l'ensemble des résultats de la démarche d'évaluation de ces risques. L'évaluation des risques éventuels s'effectue dans les domaines suivants : choix des procédés de fabrication ; choix des équipements de travail ; choix des substances ou préparations chimiques ; aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations ; organisation du travail ; définition des postes de travail. La liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés résultant de ce travail préalable est ensuite intégrée au document. Le fait de consigner ces informations dans un seul et même document garantit le suivi de la démarche générale de prévention des risques.

Par ailleurs, le Duerp précise le cadre de l'évaluation, la méthode choisie pour l'analyse des risques et leur classement, ainsi que les outils mis en œuvre. L'employeur est tenu de le mettre à la disposition des différents acteurs de la prévention : salariés, membres des instances représentatives du personnel, médecin du travail, inspecteur du travail ou agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale. La réglementation n'impose aucune forme précise au document unique : il doit y avoir nécessairement

un support rédigé, mais le choix du papier ou du numérique revient à l'employeur. Le Duerp mentionne les dates d'élaboration et de mises à jour. Enfin, l'employeur doit y annexer les données collectives utiles à la traçabilité des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels (contrainte physique importante, environnement physique agressif ou rythme de travail particulier). Ces informations permettent d'établir la déclaration des expositions du salarié sur son compte professionnel de prévention (C2P).

## MISE À JOUR

Jusqu'ici, le Duerp devait être mis à jour au moins une fois par an dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Depuis le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022, seules les structures de plus de 11 salariés ont cette obligation annuelle, et la mise à disposition du document unique est élargie aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail. Le nouveau décret précise également les modalités de prise en charge de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour les entreprises de moins de cinquante salariés par l'opérateur de compétences.

Attention, la mise à jour du Duerp reste obligatoire pour tout employeur quel que soit le nombre de salariés « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie » par exemple, apparition de maladies professionnelles, Covid-19... (article R4121-2 du Code du travail). Une fois les nouvelles règles d'organisation du travail posées, il faut donc inscrire dans le Duerp l'identification actualisée des risques ainsi que les mesures de prévention prévues. Enfin, à compter de son élaboration, le Duerp, dans ses versions successives, doit être conservé pendant une période de 40 ans. ■

### En savoir plus :

Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022

## SANCTIONS

Une association employeuse qui n'inscrit pas les risques professionnels dans le Duerp ou ne procède pas à sa mise à jour s'expose à une amende de 7 500 euros pouvant aller jusqu'à 15 000 euros en cas de récidive. L'employeur qui ne met pas le Duerp à la disposition du comité social et économique commet un délit d'entrave, et risque une peine pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende.



# MAUVAIS TRAITEMENT ET OBLIGATION DE SIGNALLEMENT

*Une association témoin de mauvais traitements sur un enfant, une personne âgée ou en situation de handicap, est obligée de le signaler aux autorités compétentes.*

Le Code pénal condamne à la fois les omissions d'empêcher une infraction (art. 223-6 aliéna 1<sup>er</sup>) et de porter secours (art. 223-6 alinéa 2). Le signalement est une procédure qui permet de signaler aux autorités judiciaires ou administratives la situation d'une personne en danger ou risquant de l'être, par toute personne ayant connaissance : d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets ; de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur de moins de 15 ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger.

## CE QUE DIT LA LOI

Signaler vise moins à désigner des coupables qu'à mettre en sécurité les victimes. Pour « quiconque ayant eu connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou [de l'empêcher], ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives » est puni de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende (article 434-1 du Code pénal).

Par ailleurs, « quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger (...) » doit en informer les autorités judiciaires ou administratives (article 434-3 du même Code). S'en abstenir peut être considéré comme une non-assistance à personne en danger. Enfin, « quiconque pouvant empêcher, par son action immédiate, et sans risque pour soi-même ou pour un tiers, un crime ou un délit contre l'intégrité corporelle d'une personne et s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans de prison et de 75 000 euros d'amende (...) » (article 223-6 du même Code). S'il faut respecter la loi et protéger les personnes en danger, il faut cependant garantir la présomption d'innocence de la personne accusée.

## MINEUR EN DANGER ET PERSONNE VULNÉRABLE

Un enfant est en danger ou risque de l'être dès lors que sa santé ou son développement physique, sa sécurité, sa moralité, son éducation ou son développement intellectuel, affectif ou social est compromis. Toute personne (professionnel ou bénévole) témoin ou soupçonnant un danger ou un risque de danger doit signaler les faits. Le 119 « Enfance en danger » est le numéro d'appel destiné à tout enfant ou adolescent victime de violences, ou à toute personne préoccupée par une situation d'enfant en danger. Le signalement peut être anonyme, qu'il soit fait par courrier ou par téléphone, et peut également être effectué directement en ligne sur le site [www.allo119.gouv.fr](http://www.allo119.gouv.fr).

Signaler la mise en danger d'une personne adulte vulnérable (personnes âgées, handicapées ou enfants de l'aide sociale) est une obligation légale pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (décret n° 2016-1813 du 21 décembre 2016). Le 3977 est le numéro national unique d'accueil téléphonique et de traitement des signalements de maltraitance des personnes âgées ou en situation de handicap, à domicile ou en établissement. Tout dysfonctionnement grave dans la gestion ou organisation susceptible d'affecter la prise en charge des usagers et tout événement ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être des personnes prises en charge doit également être déclaré. (article L331-8-1 du Code de l'action sociale et des familles) ■

## LEVÉE DU SECRET PROFESSIONNEL

Pour éviter que ne s'exercent sur eux des pressions qui les réduiraient au silence, la loi du 2 janvier 2002 protège les professionnels qui dénoncent des actes de maltraitance. Le professionnel tenu au secret professionnel qui transmet une information préoccupante ou qui signale aux autorités compétentes en respectant les conditions posées par la loi ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire. C'est la levée du secret professionnel.

## Barèmes fiscaux d'évaluation des frais réels kilométriques

Tarifs applicables aux automobiles			
Puissance administrative	(d ≤ 5 000 km) x €	(5 001 km ≤ d ≤ 20 000 km) x € + €	(d > 20 000 km) x €
≤ 3 CV	d x 0,502	(d x 0,3) + 1007	d x 0,35
= 4 CV	d x 0,575	(d x 0,323) + 1 262	d x 0,387
= 5 CV	d x 0,603	(d x 0,339) + 1 320	d x 0,405
= 6 CV	d x 0,631	(d x 0,355) + 1 382	d x 0,425
> 7 CV	d x 0,661	(d x 0,374) + 1 435	d x 0,446
Tarifs applicables aux motocyclettes (cylindrée > 50 cm <sup>3</sup> )			
Puissance administrative	(d ≤ 3 000 km) x €	(3 001 km ≤ d ≤ 6 000 km) x € + €	(3 001 km ≤ d ≤ 6 000 km) x € + €
2 CV	d x 0,375	(d x 0,094) + 845	d x 0,234
3 ≤ PA ≤ 5 CV	d x 0,444	(d x 0,078) + 1099	d x 0,261
5 CV	d x 0,575	(d x 0,075) + 1 502	d x 0,325
Tarifs applicables aux cyclomoteurs (cylindrée < 50 cm <sup>3</sup> )			
(d ≤ 2 000 km) x	(2 001 km ≤ d ≤ 5 000 km) x € +	d > 5 000 km	
d x 0,299	(d x 0,07) + 458	d x 0,162	

d = distance ; CV = cheval vapeur

Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %.

Les associations sont libres de rembourser leurs bénévoles des frais de véhicule qu'ils engagent pour son compte et pour des opérations en conformité avec son objet social. Pour cela elles utilisent soit le tableau ci-dessus, soit le barème fiscal forfaitaire de 0,32 €/km pour une automobile (quels que soient sa puissance, le carburant utilisé et le nombre total de km parcourus) et de 0,125 €/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.

## NOUVELLE DÉMARCHE D'OBSERVATION LOCALE DE LA VIE ASSOCIATIVE

Une nouvelle vague d'enquêtes sur la vie associative pour 2022 a été lancée par le Réseau national des maisons des associations (RNMA). Afin de mener l'enquête sur les territoires, les collectivités locales, acteurs de l'accompagnement à la vie associative et du développement local sont invitées à s'inscrire dans la démarche d'observation locale de la vie associative (OLVA) proposée par le RNMA. Il s'agit de mieux connaître les associations et les besoins sur un territoire défini. Une méthodologie d'observation, des outils spécifiques (guide, logiciel d'enquête...) sont à la disposition de la collectivité qui souhaite rejoindre cette dynamique. Contact : Sylvain Rigaud, au 06 64 20 34 90 ou par mail [sylvain.rigaud@maisonsdesassociations.fr](mailto:sylvain.rigaud@maisonsdesassociations.fr). ■

En savoir plus sur le site du RNMA

## ASSOCIATIONS DE L'ÉDUCATION POPULAIRE : UN AVENIR INCERTAIN

Hexopée, organisation professionnelle représentative dans les champs Éclat (Animation), Sport, Tourisme social et familial et Habitat et Logement accompagnés (HLA, ex-FSJT) a publié son baromètre annuel 2021 sur le moral des associations de l'Éducation populaire. 45 % des associations interrogées affichent une baisse des adhésions. 25 % déclarent que les liens se sont distendus entre salariés et bénévoles. Les différents dispositifs de soutien ont été incontournables pour leur survie : 21 % ont utilisé le fonds de solidarité. 67 % ont fait appel aux aides publiques en 2021 contre 75 % en 2020. 62 % ont utilisé l'activité partielle en 2021 contre plus de 80 % en 2020. 24 % se déclarent dans une situation financière préoccupante, avec moins de trois mois d'exploitation couverts par leur trésorerie. Face à ces résultats, Hexopée appelle les pouvoirs publics à pérenniser le modèle économique et social de ces associations. ■

Le baromètre 2021 sur le moral des associations d'Éducation populaire

## REQUALIFICATION DU BÉNÉVOLAT EN CONTRAT DE TRAVAIL

La cour d'appel de Versailles a rappelé les critères permettant de requalifier une relation de bénévolat en contrat de travail. En l'absence du dit contrat, c'est à celui qui se prétend salarié d'apporter la preuve de l'existence d'une relation de travail. Celle-ci peut s'appuyer sur trois éléments que sont la prestation de travail, la rémunération versée en contrepartie et le lien de subordination. Ce lien est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. En présence d'un contrat de travail apparent, c'est à celui qui invoque son caractère fictif d'en apporter la preuve. ■

Cour d'appel de Versailles, 9 février 2022, n° 19/01962 et n° 19/01896

## PEAU NEUVE POUR LE SITE DES PANA

Le programme pour les points d'appui au numérique associatif (PANA) a un nouveau site internet, avec des fonctionnalités et ressources améliorées à destination des structures labellisées. 415 PANA sont référencés sur une cartographie en ligne. Fondé en 2018 par le Mouvement Associatif, la Fonda et HelloAsso, ce programme fédère, outille et fait monter en compétences les structures de l'accompagnement associatif pour, qu'à leur tour, elles puissent mieux accompagner les associations. ■

Le site des PANA

## UNE PUBLICATION LINKEDIN PEUT JUSTIFIER UN LICENCIEMENT

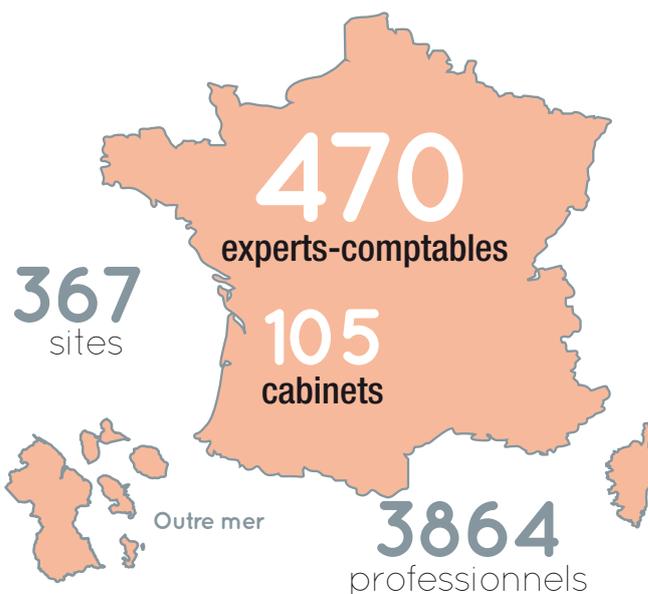
Suite à la publication de documents internes sur son compte LinkedIn, un salarié conteste son licenciement. Pour la cour d'appel de Paris, les images publiées provenaient de documents internes qui n'étaient pas destinés à une publication sur un réseau social. Elle en a déduit qu'il s'agissait d'un manquement avéré du salarié à son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel rappelée par son contrat de travail. Ainsi, ce comportement constitue bien une cause disciplinaire réelle et sérieuse de rupture de la relation de travail. ■

Cour d'appel de Paris, 6, 10, 23 février 2022, n° 19/07192



Depuis 1989

+ 4500 associations suivies



- **Comment nous contacter ?**

*Pour toute autre question n'hésitez pas à nous solliciter*



PARIS – 34, RUE CROIX-DES-PETITS-CHAMPS - 75001 PARIS – 01 85 09 07 09  
ESSONNE – 161, AVE GABRIEL PÉRI - 91700 STE-GENEVIÈVE-DES-BOIS – 01 69 51 11 51  
cabinet@eucofi.fr – [www.eucofi.fr](http://www.eucofi.fr) – Fax : 01 69 51 13 45

QUENTIN DUTERTRE  
JEAN-PIERRE EMMERICH  
EXPERTS-COMPTABLES - COMMISSAIRES AUX COMPTES

CAMILLE LEJEUNE  
GÉRARD LEJEUNE

EXPERTS-COMPTABLES - COMMISSAIRES AUX COMPTES

SAMANTHA PINAUD  
DIRECTEUR DE MISSION



Retrouvez l'ensemble de nos publications sur notre site