

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 – Fax : 01 69 51 13 45

QUENTIN DUTERTRE
JEAN-PIERRE EMMERICH

CAMILLE LEJEUNE
GÉRARD LEJEUNE

EXPERTS-COMPTABLES - COMMISSAIRES AUX COMPTES



N°64

déc. 2022 - janv. 2023

ÉDITORIAL

Prévention, prévention

On a toujours défendu ici l'idée que prévenir vaut mieux que guérir. Une maxime qui est valable autant pour la situation financière de son association, pour la sécurité de ses bénévoles que pour la qualité de vie au travail de ses salariés.

Concernant ces derniers, des outils existent pour évaluer les risques auxquels ils sont confrontés et la manière de les éviter. On pense évidemment au DUERP, Document unique d'évaluation des risques professionnels. À côté des risques que nous dirions « évidents » (liés à l'activité et souvent corporels : chutes, intoxications, accidents, etc.), des risques longtemps négligés sont aujourd'hui considérés comme particulièrement importants : ce sont les risques psychosociaux auxquels nous consacrons le dossier de cette *Lettre des Associations*. Ils touchent les salariés du secteur associatif lorsque ceux-ci sont en contact avec le public, qu'ils travaillent avec des personnes fragilisées ou lorsque leur travail entre parfois en contradiction avec les valeurs prônées par l'association. Des situations douloureuses, conflictuelles, stressantes qui peuvent affecter de manière forte celles et ceux qui y sont confrontés.

Aujourd'hui, en particulier grâce aux baromètres de la qualité au travail dans l'ESS lancés par la mutuelle Chorom et repris aujourd'hui par Harmonie Mutuelle, ces risques ne sont plus niés. Cet automne la quatrième édition de ce baromètre a recueilli les réponses de salariés et dirigeants associatifs, et ses résultats, qui seront connus en 2023, permettront, en comparaison avec ceux des éditions précédentes (2013, 2016 et 2019), de percevoir les évolutions du bien-être au travail des travailleuses et travailleurs de l'ESS.

D'ici là, nous espérons que dans votre association, une attention particulière est portée sur ces questions délicates et nous vous souhaitons une très bonne année 2023.



DOSSIER

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LES ASSOCIATIONS

Comme dans tous les secteurs professionnels, les salariés des associations sont exposés à des risques psychosociaux dont certains sont spécifiques. S'ils ne sont pas nouveaux, ils ont fréquemment été négligés. La crise sanitaire les a amplifiés et il est temps de les prendre en considération, que ce soit pour la bonne santé des salariés comme pour celle des associations.

À la jonction entre le bien-être psychologique du salarié et son travail, les risques psychosociaux sont des risques professionnels susceptibles de générer des pathologies : stress, burn-out, bore-out, maladies psychosomatiques, troubles musculo-squelettiques, etc. Outre le mal-être du salarié, cela touche aussi l'association avec des risques de turn-over important, de démotivation, voire de mauvaise image de l'organisation.

FACTEURS DE RISQUES

Les risques psychosociaux sont catégorisés en 6 facteurs : exigences du travail, exigences émotionnelles, environnement social, conflits de valeurs, marges de manœuvre, et autonomie et insécurité de l'emploi. Certains de

ces facteurs sont plus marqués dans les associations. Les inquiétudes liées au financement (multiplicité et hybridation des sources, incertitudes, délais de paiement, etc.) sont sources d'insécurité. De même que le nombre élevé d'emplois à temps partiel, le faible niveau de rémunération ou la saisonnalité de certaines activités. Par ailleurs, l'exigence de professionnalisation des associations modifie les relations salariés/bénévoles et leur équilibre alors qu'il y a souvent des relations de travail peu formalisées. L'engagement dans un métier passion ou au service d'une vocation favorise le surinvestissement personnel. Mais les conflits d'éthique ou de valeurs sont aussi plus fréquents. Et les petits effectifs requièrent polyvalence et multi-compétence, ce qui fragmente le travail en diverses tâches qui ne sont pas forcément reliées.

SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES

Certains secteurs associatifs sont sujets à des conditions de travail plus difficiles, sensibles au contexte. Ainsi les associations de solidarité ont-elles dû faire face à une diminution de leurs bénévoles (voire de leurs salariés) alors que les besoins ont explosé lors de la crise sanitaire. De manière générale, les professions liées à l'humain manquent de main-d'œuvre ce qui, dans un cercle vicieux, est à la fois cause et conséquence de risques psychosociaux élevés. De leur côté, les associations culturelles présentent des caractéristiques qui les rendent sensibles au stress : mixité des cadres d'emploi au sein d'une même équipe, précarité de nombreux contrats, fortes contraintes horaires (amplitude, travail décalé ou de nuit), usure physique pour les pratiques utilisant le corps comme outil de travail, carrières courtes, etc.

EFFETS DE SEUILS

Les risques sont susceptibles de se réaliser et de devenir des troubles lorsqu'ils ne sont pas régulés au sein de l'association. La taille de cette dernière joue dans cette prise en charge. Les petites associations avec un seul ou quelques salariés ont souvent de la difficulté à assumer leur fonction employeur et sont fréquemment démunies en matière d'outils de gestion des ressources humaines. Au-delà de 6 à 8 salariés, il est difficile de fonctionner de la même manière et il est pertinent de recourir à des commissions ou groupes pour traiter de l'organisation et de la distribution du travail et des responsabilités. Une augmentation rapide du nombre de salariés peut provoquer une crise de croissance déstabilisant les repères des uns et des autres. C'est pourquoi les rapprochements, les fusions ou le développement rapide de l'équipe sont des événements critiques. Il convient alors d'être vigilant quant aux risques psychosociaux auxquels est exposée l'équipe.

PRÉVENTION

Agir en amont et prévenir les risques limite la survenance de troubles. On peut ainsi s'appuyer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), document obligatoire qui recense l'ensemble des risques professionnels présents dans une structure. Mettre en place une démarche « Qualité de vie et conditions de travail » (QVCT), de manière volontaire ou par obligation (dès lors qu'il existe un représentant syndical), permet d'aborder les risques psychosociaux rencontrés dans l'association et de tenter d'y remédier. On trouve des outils et des ressources pour ce faire sur les sites de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) et du ministère du Travail. Ouvrir des espaces de discussion et de concertation autour de la qualité de vie au travail et des conditions de travail elles-mêmes permet de s'emparer collectivement du sujet, afin d'améliorer la situation. On crée ainsi un facteur de protection qui contrebalance des facteurs de risque.

CAS PAR CAS

Si des outils sont universels pour aborder cette problématique, d'autres relèvent de la vie de l'association et de son histoire : le fonctionnement et les valeurs transmis par les fondateurs et les différentes étapes successives. Prendre conscience de l'histoire de chaque association permet d'en comprendre les singularités. Cela impacte donc la manière dont il est pertinent de prévenir et traiter les risques psychosociaux. Différents acteurs peuvent vous accompagner dans cette démarche : DLA, OPCO, ARACT et réseaux associatifs par exemple. ■

En savoir plus :

Anact
INRS
Ministère du travail
Bossons futé

RESSOURCES

Le site Souffrance et Travail propose des informations utiles et des guides pratiques aux employeurs, aux salariés ainsi qu'au personnel médical. Il est l'œuvre de l'association Diffusion des Connaissances sur le Travail Humain. Celle-ci « a pour but la mise en valeur des connaissances sur la notion de travail, sur sa centralité dans la construction de l'identité humaine et du lien social, la mise en réseau des consultations spécialisées dans la prise en charge de la souffrance au travail, la diffusion du droit du travail, et la mise à disposition des informations utiles à tous les acteurs du monde du travail, des salariés aux employeurs, des médecins du travail aux médecins généralistes, des inspecteurs du travail aux magistrats »...



MANQUEMENT AU CONTRAT D'ENGAGEMENT RÉPUBLICAIN : ATTENTION AU RETRAIT DE SUBVENTION

Le non-respect du contrat d'engagement républicain, dont la signature est obligatoire pour bénéficiaire d'une subvention publique, peut entraîner le retrait ou le remboursement de tout ou partie de celle-ci. La procédure et les modalités de calcul ont été précisées.

Lorsqu'une collectivité (ou organisme public) attributrice d'une subvention constate un manquement au contrat d'engagement républicain, elle est légitime à demander le retrait ou le remboursement de cette subvention. La violation d'un des termes du contrat peut être constatée par la collectivité elle-même mais aussi via le signalement par un tiers, un article de presse, une décision de justice... Le retrait de la subvention doit toutefois suivre une procédure encadrée.

PROCÉDURE CONTRADICTOIRE

« Préalablement à la prise de décision, [la collectivité] doit informer l'association concernée qu'elle va procéder au retrait de la subvention en lui précisant les motifs justifiant ce retrait. Sauf urgence, la décision de retrait ne peut intervenir qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales. Cette personne peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix. Le délai laissé pour présenter les observations doit être raisonnable. » (10 jours.)

DÉCISION MOTIVÉE

Suite à la phase contradictoire, si la collectivité décide du retrait de la subvention « la décision doit être motivée en droit et en fait (art. L211-5 du Code des relations entre le public et l'administration), et préciser la date du ou des manquements ou de leur constat. Elle doit être notifiée à l'association afin de pouvoir entrer en vigueur ». Lorsque la subvention a déjà été versée, elle précise le délai de restitution (maximum 6 mois). L'association est en droit de contester

cette décision en déposant un recours administratif ou hiérarchique, ou un recours devant le juge administratif « dans les délais de droit commun ». Le préfet du département du siège de l'association ainsi que les autres administrations finançant l'association sont informées de cette décision de retrait.

MONTANTS À REMBOURSER

« Le retrait porte sur un montant calculé au prorata de la partie de la période couverte par la subvention qui restait à courir à la date du constat du manquement. »

Exemples d'une subvention annuelle de 120 000 €

• Ex. 1 : versée en une fois le 1^{er} février. Le manquement a lieu le 31 mars mais est constaté le 30 avril.

Le montant à restituer est calculé au prorata de la durée restante à compter du constat du manquement soit 8 mois.

$$8/12 \times 120\,000 \text{ €} = 80\,000 \text{ €}$$

• Ex. 2 : versée en 6 fois (20 000 € au 1^{er} janvier, 1^{er} mars, 1^{er} mai, 1^{er} juillet, 1^{er} sept., 1^{er} nov.). Le manquement est constaté le 31 mars. Le montant est calculé au prorata de la durée restante soit 9 mois sur le montant versé.

$$9/12 \times 40\,000 \text{ €} = 30\,000 \text{ €} \quad \blacksquare$$

En savoir plus :

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

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 ³)			
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 ³)			
(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 **0,324 €/km** pour une automobile (quels que soient sa puissance, le carburant utilisé et le nombre total de km parcourus) et de **0,126 €/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.

CRÉATION D'UN NOUVEAU FONDS POUR UNE AIDE ALIMENTAIRE

L'enveloppe dédiée à la qualité de l'aide alimentaire durable a été augmentée de 60 millions d'euros en 2023. Seront principalement soutenus les projets en faveur d'initiatives dans les territoires, portés par des associations nationales et des acteurs locaux, comme l'approvisionnement en circuit court ou les chèques alimentaires locaux. L'aide représente au total 117 millions d'euros. ■

Communiqué de presse du Premier Ministre

NOUVEAU PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE AU 1^{ER} JANVIER 2023

Le plafond de la Sécurité sociale va augmenter au 1^{er} janvier de 6,9 % après 3 années sans changement. Le plafond annuel sera désormais de 43 992 € et mensuel de 3 666 €. ■

LA GÉNÉROSITÉ DES FRANÇAIS EN HAUSSE

En 2021, le montant des dons déclarés au titre de l'impôt sur le revenu reste à la hausse (+1,9 %) ; le don moyen annuel est passé de 570 à 591 € ; les moins de 30 ans affichent un don moyen de 365 € contre 347 € en 2020. Les données de l'étude réalisée par Recherches et Solidarités sont issues de la Direction générale des Finances publiques (dons déclarés dans le cadre de l'impôt sur le revenu, ceux déclarés dans le cadre de l'impôt sur la fortune immobilière ou montants de collecte inscrits sur les comptes d'emploi des ressources de 149 associations et fondations). ■

27^e édition « La générosité des Français », étude de Recherches et Solidarités, novembre 2022

SERVICE CIVIQUE GÉNÉRATION 2024 : 30 000 RECRUTEMENTS VISÉS

Plébiscité par les jeunes qui s'engagent, le sport reste l'un des domaines les plus attractifs. En 2021, il concernait 14 % des 145 000 volontaires. L'objectif est d'atteindre 30 000 recrutements d'ici 2024. La promotion de la pratique sportive féminine, la facilitation de l'accès au sport des publics éloignés, le développement de projets de sport-santé avec des Ehpad, la lutte contre les discriminations et les violences dans les différentes disciplines peuvent être des missions envisagées dans le cadre d'un Service civique. ■

Comité national olympique et sportif français (CNOSF)

NOTIFICATION D'UN LICENCIEMENT : TOUJOURS PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Si le salarié démontre avoir été licencié verbalement par téléphone concomitamment à l'envoi du courrier de licenciement par l'employeur, le juge va rechercher si la lettre recommandée notifiant la rupture du contrat de travail n'a pas été expédiée au salarié avant la conversation téléphonique, de sorte que l'employeur avait déjà irrévocablement manifesté sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Cela signifie que l'employeur doit envoyer la notification par LRAR avant d'échanger oralement avec le salarié sur sa décision de le licencier. À défaut, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse. ■

Cour de Cassation, Chambre sociale, 28 septembre 2022. 21-15.606

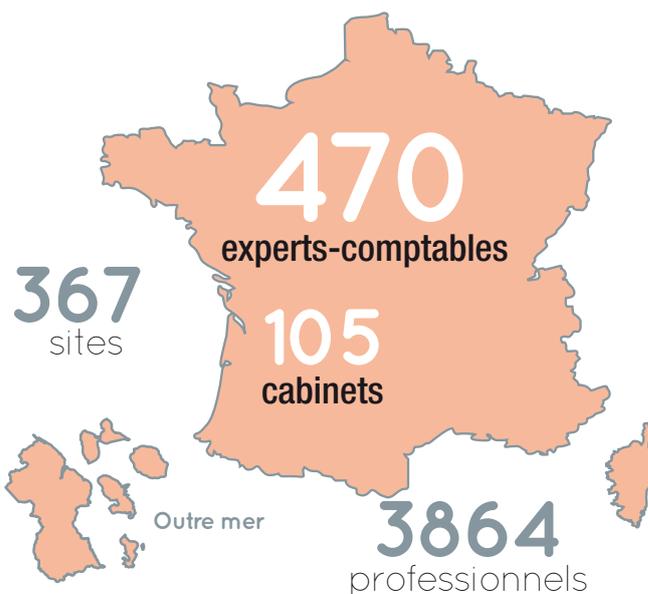
LE 10^E BAROMÈTRE DU MÉCÉNAT D'ENTREPRISE A ÉTÉ PUBLIÉ

Réalisé tous les deux ans, Admical a publié le **Baromètre 2022 du mécénat d'entreprise en France**. Entre 2019 et 2021, les dons des entreprises ont atteint 3,6 milliards d'euros (contre 3,5 en 2019). L'éducation (24 %), la culture et le patrimoine (22 %) et le social (21 %) restent les domaines prioritaires. 88 % des entreprises pratiquent le mécénat financier, 25 % le mécénat en nature et 7 % le mécénat de compétences. Celui-ci apparaît comme un levier prioritaire pour 25 % des entreprises mécènes. 42 % de ces entreprises y voient un moyen de fédérer les salariés et 25 % d'attirer les talents. ■



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 – Fax : 01 69 51 13 45

QUENTIN DUTERTRE
JEAN-PIERRE EMMERICH

CAMILLE LEJEUNE
GÉRARD LEJEUNE

EXPERTS-COMPTABLES - COMMISSAIRES AUX COMPTES



Retrouvez l'ensemble de nos publications sur notre site