

ACTU EXPERTS ASSOCIATIONS

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES AUX ASSOCIATIONS

N° 46 - 2^{ème} trimestre 2018

VEILLE DU SECTEUR ASSOCIATIF

- Législation et réglementation
- Dispositions conventionnelles
- Jurisprudence

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- La cartographie des risques en association : illustration auprès des organismes de solidarité internationale (OSI)
- La rupture conventionnelle collective
- Rendez-vous au Forum national les associations et fondations



Pour consulter les précédents numéros et vous abonner gratuitement aux lettres Actu Experts associations

Rendez-vous sur le site de l'Ordre

[N°44](#) | [N°43](#) | [N°42](#) | [N°41](#) | [N°40](#) | [N°39](#) | [N°38](#) | [N°37](#) |
[N°36](#) | [N°35](#) | [N°34](#) | [N°33](#) | [N°32](#) | [N°31](#) | [N°30](#) | [N°29](#) |
[N°28](#) | [N°27](#) | [N°26](#) | [N°25](#) | [N°24](#) | [N°23](#) | [N°22](#) | [N°21](#) |
[N°20](#) | [N°19](#) | [N°18](#) | [N°17](#) | [N°16](#) | [N°15](#) | [N°14](#) | [N°13](#) |
[N°12](#) | [N°11](#) | [N°10](#) | [N°9](#) | [N°8](#) | [N°7](#) | [N°6](#) | [N°5](#) | [N°4](#) |
[N°3](#) | [N°2](#) | [N°1](#)


Inscrivez-vous à la lettre Actu Experts Associations

Newsletter Actus Experts Associations

Votre prénom :

Votre nom :

Votre adresse email :



Veillez indiquer le code affiché dans l'image

Pour vous abonner à cette lettre trimestrielle (dématérialisée) et la recevoir gratuitement dès sa mise en ligne sur le site de l'Ordre et retrouver les précédents numéros, rendez-vous sur le site du CSOEC :

<https://prive.experts-comptables.org>

Comité de rédaction

Président : Chakib Hafiani

Membres du Comité de rédaction :

Christian Alibay, Françoise Boisvert, Jean-Pierre Fernandez, Rudy Jardot, Gérard Lejeune, Pierre Yves Delarue, Sabine Schneck, Thierry Legrand, Jean-Paul Deranlot.

Permanents du CSOEC :

Sylvie Alléno, Emmanuelle Dupeux,
Sylvie Guérin, Séverine Michelot.

EDITO



Chakib HAFIANI

Président du Comité
secteur non marchand

LES EXPERTS- COMPTABLES AU SERVICE DU MONDE ASSOCIATIF !

C'est désormais le nom de l'opération coordonnée par le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables et organisée dans les conseils régionaux. Cette troisième édition consacre l'implication, à ce jour, de 14 régions, sachant que des contacts se poursuivent avec d'autres régions.

Pas moins de 20 supports d'animation dont 7 nouveaux sont mis à la disposition des conseils régionaux et des consocœurs et confrères impliqués dans le monde associatif.

La promotion des manifestations régionales se fera par les conseils régionaux, leurs commissions ou comités « non marchand » mais aussi à travers un accord média global négocié avec la revue Juris-associations, ainsi les informations pratiques des manifestations (thèmes, dates et lieux) à travers toute la France seront publiées régulièrement dans cette revue.

Vous trouverez dans ce numéro la première carte de France de ces manifestations qui sera actualisée régulièrement notamment dans le site internet du CSO.

Ces manifestations ont déjà commencé depuis mars dernier et se poursuivront toute l'année 2018, avec un point d'orgue, lors du FNAF qui déroulera à Paris - Mercredi 17 Octobre 2018.

Le Conseil supérieur sera bien évidemment présent, en force, pour promouvoir l'expertise de notre profession notamment dans deux importantes conférences :

- La première, sur l'incontournable sujet de la réforme du droit comptable, tout en espérant que le process de la concertation et de son adoption avancera au plus vite,
- La deuxième, sur le financement et la gestion des programmes humanitaires et aides au développement, parce que plus d'une association sur cinq présentes au FNAF intervient dans ce domaine.

Un article est consacré au FNAF dans ce numéro. Vous trouverez également, comme à l'accoutumé, toute l'actualité du secteur associatif, mais également un article sur les risques en association (illustration auprès des organismes de solidarité internationale) et un sur la rupture conventionnelle collective.

Bonne lecture et bonnes vacances !

VEILLE DU SECTEUR ASSOCIATIF

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

EMPLOIS FRANCS

La loi de finances pour 2018 a instauré, à titre expérimental, du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, le dispositif des emplois francs permettant aux employeurs qui recrutent en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois un demandeur d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville, de bénéficier d'une aide substantielle.

Le montant de l'aide pour l'embauche d'un salarié à temps plein est de 5 000 € par an pour un CDI (dans la limite de 3 ans) et de 2 500 € par an pour un CDD (dans la limite de 2 ans).

Le montant est proratisé notamment en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les 2 mois suivant la date de signature du contrat de travail, via un téléservice et selon des modalités qui seront fixées par arrêté.

Loi de finances pour 2018 du 30 décembre 2017, n° 2017-1837

CHÔMAGE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Une circulaire Unedic précise le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma. Elle rappelle notamment que l'assiette de cotisations correspond à la rémunération réelle et non à l'éventuelle assiette forfaitaire de sécurité sociale et avant abattement pour frais professionnels de 20 % ou 25 %.

La part patronale est de 9,05 % (9,55 % pour les CDD d'usage au plus égal à 3 mois). La part salariale est fixée à 3,35 % et passera à 2,40 % au 1^{er} octobre 2018.

Circ. Unedic du 7 février 2018, n° 2018-04

AIDE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'Agefiph simplifie ses offres de services et d'aides financières en faveur de l'emploi des personnes handicapées au vu notamment d'une enquête réalisée par le « Club Être » (réseau national d'entreprises engagées en faveur du handicap), en partenariat avec le salon du handicap, publiée le 14 mai dernier. Cette enquête révèle les difficultés rencontrées par les entreprises pour mener à bien leur politique en matière de handicap (manque de candidats adéquats, faible nombre d'équipe dédiée, etc.).

L'Agefiph refonde ainsi ses aides pour les rendre plus simples, plus lisibles et plus opérationnelles pour accompagner tant les personnes handicapées que les entreprises dans leurs projets d'accès, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle.

Elles s'adressent aux principaux acteurs intéressés : personnes handicapées, Cap emploi, missions locales, Pôle emploi et entreprises.

L'Agefiph propose désormais 15 aides financières : aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées ; aide aux déplacements des personnes handicapées ; aide à l'emploi de travailleurs handicapés (AETH) ; aide humaine à la compensation du handicap ; etc.

Elle propose également 11 services d'accompagnement : appui et accompagnement Cap emploi aux entreprises ; appui et accompagnement Cap emploi aux personnes handicapées ; étude préalable à l'aménagement des situations de travail ; prestations d'appuis spécifiques ; etc.

Elle rappelle également qu'il existe un réseau des référents handicap (RRH) qui a pour objectif d'organiser les échanges entre personnes en charge du sujet dans les entreprises, animé par l'Agefiph dans toutes les régions (entreprises@agefiph.asso.fr).

Communiqué de presse AGEFIPH du 23 avril 2018

RÉDUCTION D'IFI AU TITRE DES DONS

Les redevables ont la possibilité d'imputer sur l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) dû, 75 % du montant des dons effectués, dans la limite de 50 000 €.

Un décret, relatif à la réduction d'IFI accordée au titre des dons effectués au profit de certains organismes d'intérêt général, précise la forme et le contenu des pièces justificatives que l'organisme bénéficiaire doit fournir au donateur redevable de l'IFI. Il précise également les modalités de la procédure d'agrément en cas de don à un organisme ayant son siège à l'étranger. Le décret précise enfin les obligations relatives aux engagements à souscrire en matière d'exonération d'IFI des bois et forêts et des parts de groupements forestiers.

Parmi les dons éligibles à la réduction d'IFI figurent notamment les dons réalisés au profit des associations re-

connues d'utilité publique de financement et d'accompagnement de la création et de la reprise d'entreprises.

Un arrêté en date du 24 avril 2018 précise la liste de ces associations reconnues d'utilité publique pour lesquelles les dons ouvrent droit à la réduction d'impôt sur la fortune immobilière :

- Initiative France
- Réseau Entreprendre
- ADIE

Décret n° 2018-404 du 29 mai 2018 relatif à la réduction d'impôt accordée au titre des dons effectués au profit de certains organismes d'intérêt général et à l'exonération des bois et forêts et des parts de groupements forestiers en matière d'impôt sur la fortune immobilière

[Pour en savoir plus](#)

Arrêté du 24 avril 2018 fixant la liste des associations reconnues d'utilité publique de financement et d'accompagnement de la création et de la reprise d'entreprises prévue au 10° du I de l'article 978 du code général des impôts

[Pour en savoir plus](#)

VEILLE ADMINISTRATIVE

REVALORISATION DE LA FRANCHISE DES IMPÔTS COMMERCIAUX

Conformément aux articles 206 et 261 du Code général des impôts, le seuil de la franchise d'impôt sur les sociétés, de contribution économique territoriale (CET) et de TVA dont bénéficient les organismes sans but lucratif au titre de leurs recettes d'exploitation provenant de leurs activités lucratives accessoires, est indexé, chaque année, sur la prévision de l'indice des prix à la consommation, hors tabac.

Ce seuil est porté à 62 250 € :

- pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2017 en matière d'IS ;
- pour l'année 2018 en matière de CET ;
- pour les recettes encaissées à compter du 1^{er} janvier 2018 en matière de TVA.

Cependant, le bénéfice de la franchise de TVA pour l'année 2018 sera acquis dès lors que le seuil de chiffre d'affaires réalisé en 2017 ne dépasse pas 62 250 €.


BOI-IS-CHAMP-10-50-20-20

[Pour en savoir plus](#)

PRÉCISIONS ADMINISTRATIVES SUR LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

Le prêt de main d'œuvre n'est licite que s'il poursuit un but non lucratif. L'entreprise prêteuse ne peut donc facturer à l'entreprise utilisatrice que les salaires versés au salarié, les charges sociales y afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition.

Les ordonnances Macron ont étendu le recours à ce prêt de main d'œuvre dans la mesure où il est désormais possible aux entreprises d'au moins 5 000 salariés de recourir à ce mécanisme au profit de eunes



entreprises de moins de 8 ans ou de PME de moins de 250 salariés.

À ce titre, la loi de finances rectificative pour 2017 a prévu que l'entreprise prêteuse peut déduire de son résultat les charges de personnel qu'elle supporte au titre de cette mise à disposition même si elle ne refacture que partiellement ces frais à l'entreprise utilisatrice.

Le BOFiP a été mis à jour pour tenir compte de ces changements.

Désormais, le BOFiP intègre la réglementation générale applicable au prêt de main d'œuvre à but non lucratif mais également celle qui s'applique au prêt de main d'œuvre réalisé sur le fondement de l'article L 8241-3 du Code du travail.

Il est notamment précisé que l'entreprise prêteuse n'a pas à démontrer, pendant la période du prêt, la réalisation pour son compte du travail effectif du salarié mis à disposition.

Dans l'hypothèse où le montant refacturé est significativement inférieur au coût de revient du salarié prêté, la mise à disposition réalisée dans les conditions de l'article L.8241-3 du Code du travail ne sera ni remise en cause sur le fondement de l'acte anormal de gestion, ni qualifiée de libéralité susceptible d'être assimilée à un revenu distribué.

Remarque

Une entreprise commerciale qui mettrait gratuitement à disposition du personnel, ou pour un prix très inférieur au prix de revient, au profit de certains organismes non lucratifs, peut éventuellement bénéficier de la réduction d'impôt au titre des dons visée à l'article 238 bis du CGI.

BOI-BIC-CHG-40-40-20

[Pour en savoir plus](#)

VEILLE CONVENTIONNELLE

SPECTACLE VIVANT

L'accord sur le régime complémentaire des frais de santé est étendu. Il précise les bénéficiaires de cette couverture ; les cas et conditions de dispense d'affiliation, le contenu et le niveau des garanties minimales dont devront bénéficier les personnes couvertes ainsi que les cotisations et la répartition de leur charge entre employeur et salarié. Il se réfère à un organisme labellisé AUDIENS.

Arrêté du 9 mai 2018

SPORT

Un avenant relatif au temps partiel est étendu. Il prévoit notamment des dérogations à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires et fixe la durée minimale de travail des sportifs professionnels à 17,30 heures hebdomadaires et celle des entraîneurs à 18,30 heures hebdomadaires.

Arrêté du 5 février 2018

TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

Cet accord désigne l'OPCA de branche, Uniformation, et fixe, par type d'entreprise, des obligations conventionnelles de versement, en complément des obligations légales.

Arrêté du 15 février 2018

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

CDD SUCCESSIFS ET REQUALIFICATION

L'employeur est autorisé à embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) pour les motifs prévus par la loi, notamment celui de remplacement d'un salarié absent. Toutefois, le recours aux CDD ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'employeur. A défaut, le contrat de travail peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) (art. L 1242-1 et L 1242-2 C. tr.).

Dans une affaire du 14 février 2018, la Cour de cassation assouplit sa position quant à la requalification du CDD en CDI en raison de la conclusion de multiples CDD de remplacement avec le même salarié.

Cette évolution est motivée par l'application des règles européennes (accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en œuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 2000).

Dans cette affaire, une salariée est engagée dans une association, maison de retraite, en qualité d'agent de service dans le cadre de CDD successifs de remplacement (104 CDD).

Elle demande la requalification de ses CDD en CDI.

La Cour de cassation juge que ces 104 contrats ne sont pas suffisants pour une requalification en CDI, au regard de la nature des emplois successifs occupés par la salariée et de la structure des effectifs de l'association.

En effet, l'association qui disposait d'un nombre de salariés conséquent était nécessairement confrontée à des périodes de congés, maladie, stage, maternité qui impliquaient un remplacement permanent des salariés absents pour diverses causes ponctuelles.

Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-17966

TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE REPRISE DE L'ACTIVITÉ ASSOCIATIVE PAR UNE COMMUNE

Une association signe avec une commune une convention de gestion de centres de loisirs et de centres périscolaires. Au terme de cette convention, la commune qui ne souhaite pas reconduire la convention, reprend pour son compte cette activité.

Les juges estiment qu'en application du Code du travail (Art. L1224-3), les salariés de l'association auraient dû être transférés à la commune.

Les dispositions légales prévoient, en effet, que lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Les juges précisent ainsi que la commune avait poursuivi la même activité dans les mêmes locaux avec les mêmes équipements, peu importe qu'elle en soit propriétaire, et auprès du même public attaché à cette activité sociale, peu importe qu'elle soit de nature non lucrative, en sorte qu'il y avait transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation d'une entité économique autonome dont l'activité était poursuivie et l'identité maintenue.

Cass. soc. 14 mars 2018, n° 16-23715

ABSENCE DE TRANSFERT DES CONTRATS EN CAS DE REPRISE DE L'ACTIVITÉ PAR UNE ENTREPRISE ADAPTÉE

Une entreprise adaptée employant des travailleurs handicapés succède à une entreprise sur un marché de transport de voyageurs. Dans ce secteur, un accord professionnel prévoit une garantie de l'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire. L'entreprise sortante estimait donc qu'en application de cet accord, l'entreprise adaptée entrante aurait dû reprendre les salariés non handicapés.

Les juges ne retiennent pas cette position compte tenu du statut des entreprises adaptées. Ils estiment, en effet, que l'un des objectifs prioritaires de ce type de structure est de permettre aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités grâce à l'accompagnement spécifique qu'elles leur proposent. À ce titre, les structures adaptées ne sont pas soumises à l'égard des salariés non handicapés à la garantie d'emploi instaurée par l'accord professionnel relatif à la garantie de l'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire.

Cass. soc. 28 février 2018, n° 16-19450

POUVOIR DE LICENCIER

Une salariée, licenciée par le responsable de la gestion du personnel qui a reçu cette mission par délégation du président de l'association, entend remettre en cause son licenciement en contestant la qualité du signataire de la lettre.

La salariée note que :

- les statuts de l'association énoncent qu'elle est administrée par un conseil d'administration ;
- qu'ils ne contiennent aucune disposition relative au pouvoir de licencier ;
- et qu'un règlement intérieur peut être établi par le conseil d'administration qui doit le faire approuver par l'assemblée générale.

La salariée en concluait que la note transmise par le président au responsable du personnel lui donnant pouvoir de licencier aurait dû être approuvée par l'assemblée générale.

Les juges ne font pas droit à sa demande et rappellent que les statuts de l'association ne comportaient aucune disposition relative au pouvoir de licencier, en sorte qu'il entrerait dans les attributions du président de l'association de mettre en œuvre la procédure de licenciement. Libre à lui donc dans le cadre de celle-ci de déléguer ce pouvoir.

Cass. soc. 14 mars 2018, n° 16-12578

CONCURRENCE DÉLOYALE DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

Même dans le secteur associatif, le salarié est tenu par une obligation de loyauté qui lui interdit en cours de contrat de faire concurrence à son employeur.

Les juges se prononcent en ce sens à propos d'une salariée engagée en qualité de déléguée à la tutelle à la protection des majeurs qui dans le même temps sollicite et obtient un agrément pour exercer en tant que mandataire judiciaire à la protection des majeurs à titre libéral.

Les juges rappellent le principe général selon lequel le fait, pour une salariée, de créer, tout en étant au service de son employeur et sans l'en informer, une activité libérale de mandataire judiciaire directement concurrente de la sienne, caractérise à lui seul un manquement à son obligation de loyauté constitutive d'une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Les juges valident ainsi le licenciement pour faute grave de la salariée.

Cass. soc. 11 avril 2018, n° 16-24749

DÉPENSE DE MÉCÉNAT ET CALCUL DE LA CVAE

Selon le Conseil d'État, les dépenses de mécénat réalisées par une entreprise doivent être comptabilisées en charges exceptionnelles lorsqu'elles ne peuvent pas être regardées, compte tenu des circonstances de fait, notamment de leur absence de caractère récurrent, comme relevant de l'activité habituelle et ordinaire de l'entreprise et en charges d'exploitation dans le cas contraire.

En conséquence, les dépenses de mécénat exposées par une société peuvent être déduites pour le calcul de la valeur ajoutée en application des dispositions de l'article 1647 B sexies du CGI.

CE 9 mai 2018 n° 388209

[Pour en savoir plus](#)

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

- ➔ **Le mécénat des patrons de PME entre passion et pragmatisme**
Les Echos - vendredi 13 avril 2018
- ➔ **L'adhésion à une association doit être l'expression d'une volonté libre**
Le monde du chiffre - Lundi 09 avril 2018
[Pour en savoir plus](#)
- ➔ **Appel à la générosité du public et contributions volontaires en nature dans l'annexe aux comptes annuels**
Associations mode d'emploi - Mars 2018
[Pour en savoir plus](#)
- ➔ **« Il faut que la spécificité des associations soit reconnue »**
Associations mode d'emploi - Lundi 9 avril 2018
[Pour en savoir plus](#)
- ➔ **La fondation, gardienne des consciences**
LE MONDE - 15 avril 2018
[Pour en savoir plus](#)
- ➔ **Mobilisation et avenir des associations**
Jurisassociations du 1^{er} avril 2018 Page 11
- ➔ **Les nouvelles règles de la commande publique**
Jurisassociations du 1^{er} avril 2018 Page 15
- ➔ **TVA : l'exonération dans les groupements**
Jurisassociations du 1^{er} avril 2018 Page 39
- ➔ **Contrôle interne : le palmarès des mauvaises pratiques**
Jurisassociations du 1^{er} avril 2018 Page 43
- ➔ **Entreprise et intérêt général : à la recherche d'une position commune par Emmanuel Verny**
Jurisassociations du 15 avril 2018 Page 13
- ➔ **Subventions : TVA ou non ?**
Jurisassociations du 15 avril 2018 Page 41
- ➔ **Relations de travail : informatique et surveillance des salariés**
Jurisassociations du 15 avril 2018 Page 42
- ➔ **Intérêt général : l'affaire de tous**
Jurisassociations du 15 avril 2018 Page 44
- ➔ **Noyade d'un jeune handicapé : trois associations mises au pilori**
Jurisassociations du 15 mai 2018 Page 35
- ➔ **Mécénat : flat tax, don et réduction d'impôts**
Jurisassociations du 15 mai 2018 Page 39
- ➔ **Opérations de crédit : on ne perd qu'aux riches**
Jurisassociations du 15 mai 2018 Page 44
- ➔ **Fusion entre associations : un processus juridiquement très encadré**
Associations mode d'emploi n° 199 de mai 2018 page n°10
- ➔ **Sites associations : respectez les droits d'auteur et à l'image**
Associations mode d'emploi n° 199 de mai 2018 page n°12
- ➔ **Impôts commerciaux, sectoriser ou filialiser**
Associations mode d'emploi n° 199 de mai 2018 page n°18
- ➔ **Les associations sportives d'entreprise**
Associations mode d'emploi n° 199 de mai 2018 page n°27

ARTICLES

LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES EN ASSOCIATION : ILLUSTRATION AUPRÈS DES ORGANISMES DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE (OSI)



Brice Rogir,
expert-comptable

L'appréhension du risque est un élément clef dans la gestion d'une association. Il peut se définir comme « un aléa, un événement indésirable dont l'apparition n'est pas certaine, ayant pour conséquence la possibilité que le projet n'aboutisse pas conformément aux objectifs fixés ».

Le guide des bonnes pratiques d'IDEAS (Label destiné aux organismes qui font appel aux dons) consacre par ailleurs une partie importante de la gestion du risque dans les critères à prendre en compte pour l'obtention du label.

Elle sera bien entendu appréciée de manière différente selon la taille de l'association, mais en tout état de cause elle ne peut être totalement ignorée par la gouvernance et la direction.

L'élaboration d'une cartographie des risques constitue la pierre angulaire du dispositif qui permettra de recenser ces risques. Elle est liée à la mise en place de procédures de contrôle interne qui ont pour objectifs de limiter les risques identifiés. Tous les acteurs de l'association sont concernés (Gouvernance, Direction, salariés, bénévoles), mais aussi les partenaires et les financeurs qui engagent des fonds et qui ont besoin de s'assurer du bon déroulement des actions financées.

Nous retenons trop souvent le risque financier, mais plusieurs natures de risques existent.

Nous allons voir à travers un exemple appliqué aux Organisations de la Solidarité Internationale, comment peuvent être appréciés les risques à travers la mise en œuvre de leurs projets à l'international.

LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DANS LES OSI : ENJEUX ET EXEMPLES :

Ces organisations sont caractérisées par :

- ▶ Des ressources très diversifiées : Financements publics (Union européenne, Agence Française du Développement etc.), financements privés (Fondation, mécénats), dons et legs provenant de l'appel à la générosité du public, avec un besoin de gestion financière sécurisée.
- ▶ Un champ d'intervention géographique très large à travers le monde, dans des conditions parfois contraignantes en matière d'instabilité politique, au contact de populations en grande difficulté, et des conditions de travail difficiles.
- ▶ Des équipes de différentes natures : salariés, expatriés, volontaires de solidarité internationale (VSI), salariés des pays dans lesquels les OSI interviennent, bénévoles etc.
- ▶ La mise en œuvre de partenariats locaux.
- ▶ Une approche matricielle des risques inhérents à la gestion de projets de solidarité internationale a conduit ces associations à identifier plusieurs familles de risques et ses composants, on retiendra à titre d'exemple : Des risques Financiers : fraude et blanchiment, séparations de fonctions non effectives, montages multi-financeurs complexes, impacts des variations de taux de change, procédures des bailleurs mal maîtrisés, risques d'inéligibilité des dépenses, pertes de justificatifs liés à la dispersion géographique des activités, insuffisance de fonds propres ou de couverture des frais du siège nécessaires pour soutenir le projet etc.

- ▶ Les risques de maîtrise opérationnelle et de qualité : instabilité des équipes, nouvelle activité mise en œuvre mal maîtrisée, mauvaise gestion du calendrier de réalisation de actions, degré de connaissance du pays d'intervention et de ses particularités, conditions imposées par les bailleurs et durée de mise en œuvre du projet inadaptée par rapport aux objectifs.

▶ Une mauvaise gestion du calendrier peut entraîner un risque financier, par exemple si un projet prend du retard et se termine après la date de clôture prévue, et qu'aucune prolongation n'ait été autorisée, le risque de dépenses inéligibles et donc non payées par le bailleur peut devenir significatif.

- ▶ Les risques liés aux ressources humaines : surcharge de travail, recrutements inadaptés, plan de formation insuffisant, sécurité des équipes dans des zones dangereuses ou moins bien connues, encadrement insuffisant, non-respect de la législation dans le pays d'action.
- ▶ Les risques Juridiques : méconnaissances des formalités administratives et des règles sociales et fiscales dans les pays d'intervention, cadre partenarial mal conçu, responsabilité en termes de maintenance des ouvrages réalisés sur le terrain.
- ▶ Les risques de réputation : décalage de crédibilité entre les objectifs affichés et les réelles capacités d'actions, non-respect des valeurs et de l'éthique de l'association par un salarié ou un bénévole avec possibilité d'impact médiatique, mauvaise image d'un mécène privé.

Quels moyens de veille l'association a mis en place pour surveiller les informations qui circulent sur les réseaux sociaux et a-t-elle préparée une communication externe ad'hoc si un problème survenait ?

- ▶ Le risque informatique et matériel : pertes de données et défaillance des systèmes informatiques, archivage, vol et perte de matériels.

La cartographie des risques doit permettre de répondre à l'ensemble de ces risques par l'anticipation et les parades envisagées. L'anticipation consiste à déterminer en amont la nature des risques auxquels l'association peut être confrontée, leurs probabilités, leurs impacts, et finalement le niveau de priorité qui en découle.

Les parades se construisent après avoir défini les contrôles préexistants ou à mettre en place et les responsables en charge du bon fonctionnement de ces contrôles. On peut citer comme exemples de parades :

- ▶ Des mises en œuvre de formations régulières,
- ▶ Le recours à des consultations juridique,
- ▶ Des temps de communication organisés entre les équipes,
- ▶ La signature d'une charte de déontologie,
- ▶ Une assimilation par les équipes des consignes d'ingénierie financière en amont des projets,
- ▶ Des relations partenariales organisées et sécurisées juridiquement,
- ▶ Une vigilance accrue dès l'étape de montage du projet pour ne pas commettre d'erreurs au moment de la contractualisation avec les bailleurs de fonds.

La mise en place d'un comité d'audit ou d'un référent risque au sein de la structure aidera à identifier les risques et apporter des solutions.

LE RÔLE DE L'EXPERT-COMPTABLE

L'expert-comptable peut être missionné pour les audits de projets et vérifications de dépenses demandées par les bailleurs.

La maîtrise de la gestion financière passe également par une organisation efficace pour laquelle l'expert-comptable est conseil, on pourra citer parmi ses missions, mais ce n'est pas exhaustif :

- ▶ La mise en place d'une comptabilité analytique qui répond aux impératifs de suivi budgétaire ;
- ▶ Des recommandations en matière de contrôle interne et les procédures associées, qui sont les fondamentaux à retenir dans la démarche d'audit pour la réduction des risques ;
- ▶ L'assistance à l'élaboration du manuel de procédure du projet qui doit consigner toutes les règles internes propre à l'association mais aussi celles du bailleur relatives à l'exécution du projet ;
- ▶ L'appréciation des risques fiscaux, sociaux, des risques de change, et du cadre juridique ;
- ▶ La sécurisation des processus informatiques et d'archivage des pièces en France mais surtout à l'étranger.

CONDITIONS DE RÉUSSITE POUR UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES EFFICIENTE

Pour que la cartographie des risques conserve son efficacité dans le temps, l'association devra veiller à ce qu'elle :

- ▶ Soit appliquée et revisitée régulièrement en fonction de l'évolution de l'organisation ;
- ▶ Couvre l'ensemble des risques principaux identifiés, sans être trop complexe, pour éviter des pertes de temps inutiles ;
- ▶ Implique l'ensemble de la gouvernance, aussi bien la Direction que le Conseil d'Administration.

La gestion du risque à travers l'élaboration d'une cartographie des risques suppose aussi la prise en charge de son coût, qui se traduit par le temps passé par les équipes pour identifier et anticiper les risques, mettre en place des parades et des outils, suivre sa mise en application, sa diffusion, sa bonne compréhension et le suivi de son efficacité. Cet investissement de départ nécessaire, contribuera sans aucun doute à la qualité et la pérennité du projet associatif.

ARTICLES

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



Marc Tenneroni,

expert-comptable, membre de la commission association du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables

La loi de ratification du 29 mars 2018 a validé l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 qui prévoit la rupture conventionnelle collective.

Il s'agit d'un nouveau mode de restructuration (hors PSE- Plan de Sauvegarde de l'emploi) qui concerne autant les entreprises que les associations et autres OSBL (Organisme sans but lucratif), qui a pour but de :

- ▶ Favoriser les restructurations « à froid » en sécurisant les départs volontaires dans un cadre juridique plus souple que celui du licenciement pour motif économique, notamment au regard des procédures de PSE,
- ▶ Ouvrir la possibilité de départs volontaires collectifs aux entreprises et associations, quelle que soit leur taille et à leurs salariés,
- ▶ Encourager le dialogue social et apaiser le climat social dans les entreprises et associations.

GARANTIES POUR L'ASSOCIATION ET LES SALARIÉS

Un cadre juridique plus souple pour l'association :

La rupture conventionnelle collective est mise en place :

- ▶ Sans avoir à justifier d'un motif économique,
- ▶ Dans le cadre d'un accord collectif conclu selon les dispositions de droit commun quelle que soit la taille de l'association :
 - Accord 50% des suffrages par les organisations syndicales représentatives aux dernières élections, ou en l'absence de délégués syndicaux,

des modes alternatifs de négociation dans l'association.

- Association de moins de 11 salariés, entre 11 et 20 en l'absence d'élus : par référendum (majorité des 2/3 des salariés) .
 - Association entre 11 et moins de 50 salariés : négociation avec des salariés mandatés ou membres titulaires du comité social et économique (CSE).
- ▶ Selon des modalités d'information du CE/CSE définies dans l'accord

DES GARANTIES POUR LA PROTECTION DES SALARIÉS :

La rupture conventionnelle collective est un accord collectif majoritaire de restructuration basé uniquement sur des départs volontaires à l'exclusion de tout licenciement.

Ce dispositif ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage.

Des mesures précises et concrètes d'aides au reclassement des salariés sont également prévues par le texte.

Les indemnités versées sont exonérées d'impôt sur le revenu et partiellement de cotisations sociales et de CSG.

La Direccte est informée, dès l'ouverture des négociations, d'un accord de rupture conventionnelle collective. Il s'ensuit un contrôle et une validation par l'administration.

Pour les salariés protégés, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation préalable de l'Inspection du travail avant la rupture du contrat.

CONGÉS DE MOBILITÉ

L'ordonnance fait référence au congé de mobilité proposé par l'employeur, dans le cadre de l'accord d'entreprise.

Ce congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Les modalités de ces congés sont déterminés dans l'accord collectif.

CONTENU DE L'ACCORD ET POINTS DE CONTRÔLE

Le contrôle de l'administration porte sur :

- ▶ Les modalités et conditions d'information du CSE et de suivi de la mise en œuvre de l'accord ;
- ▶ Le nombre maximum de départs envisagés, des suppressions d'emplois associées et la durée du dispositif ;
- ▶ Les conditions pour en bénéficier, les modalités d'étude des candidatures et les critères de départage entre salariés volontaires ;
- ▶ Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et l'exercice du droit de rétractation ;
- ▶ Les modalités de calcul des indemnités de rupture (plancher = indemnités de licenciement) ;
- ▶ Les mesures précises et concrètes d'accompagnement et de reclassement externe, dont éventuellement le congé de mobilité (loi 29 mars 2018).

La durée du congé de mobilité est fixée par l'accord de rupture conventionnelle collective (pas de minimum, pas de maximum).

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité, déterminé par l'accord collectif, est au moins égal au montant de l'allocation de conversion (article L. 5123-2 3° du code du travail), soit un montant au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic (soit 8,40 €/h sur la base du Smic en vigueur depuis le 1er janvier 2018).

Cette rémunération est soumise dans la limite des 12 premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement, à laquelle elle est assimilée.

IMPACT TERRITORIAL LOCAL

Les associations réalisant des suppressions d'emplois résultant d'une rupture conventionnelle collective peuvent être, comme les entreprises, assujetties à la revitalisation du territoire au même titre que celles qui procèdent à des licenciements économiques collectifs.

Cependant, ce point du texte concerne les organisations dont l'effectif est supérieur à 1 000 salariés, ou qui font partie d'un groupe de plus de 1000 salariés, ou qu'elles sont de dimension communautaire.

Sur ces deux points, il est clair que peu d'associations rempliront les critères nécessaires pour participer financièrement à une telle revalorisation.

AVANTAGE ASSOCIATIONS

Au-delà du point évoqué ci-dessus, nous considérons que ce texte est plus favorable aux associations car la notion de motif économique disparaît du texte.

En effet, le motif économique est plus ou moins lié à la notion de chiffre d'affaire. Pour la plupart des associations, ce critère n'est pas déterminant car elles exercent peu, ou pas du tout, d'activité lucrative.

Le titre de l'ordonnance : « ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail », donne déjà la tonalité. Le titre du Chapitre se fait plus précis : Amélioration et sécurisation des congés de mobilité et des accords portant ruptures conventionnelles collectives.

Ce contexte légal nous semble propice à pouvoir justifier, dans le cadre d'une activité d'intérêt général, non assortie d'objectifs de rentabilité spécifiques à des activités lucratives, les restructurations éventuelles. Ces restructurations pouvant être liées à une modification de l'objet associatif ou à une baisse des dons et/ou subventions. Ainsi ce texte fait disparaître une source importante de conflits sur le motif du licenciement.

ARTICLES

RENDEZ-VOUS AU FORUM NATIONAL LES ASSOCIATIONS ET FONDATIONS

L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES SERA PRÉSENT AU 13^{ÈME} FORUM NATIONAL DES ASSOCIATIONS ET FONDATIONS LE 17 OCTOBRE 2018 AU PALAIS DES CONGRÈS DE PARIS.

À cette occasion, il vous donne rendez-vous pour assister à des conférences et ateliers au cœur de l'actualité et des préoccupations du monde associatif.



LEURS ANIMATEURS VOUS EN PARLENT :

Conférence : La réforme de la réglementation comptable : quels changements pour les associations et fondations ?

« La modernisation du règlement comptable des associations et fondations aura des impacts plus ou moins forts pour les entités qui sont concernées par cette réglementation. La conférence aura pour objet de sensibiliser les acteurs du secteur aux grands changements prévus par les textes pour qu'ils puissent mettre en œuvre une démarche d'évaluation des impacts aussi bien sur leur communication financière que sur les procédures de collecte de l'information comptable en interne. Cette évaluation débouchera nécessairement sur des plans d'actions dont nous tracerons les grandes lignes dans la conférence au Forum National des Associations et Fondations. L'expert-comptable a un rôle d'accompagnement des associations et fondations. »



Irène Scolan,
expert-comptable



Rudy Jardot,
expert-comptable



Chakib Hafiani

Conférence : Le financement et la gestion des programmes humanitaires et aides au développement.

Compte tenu de la présence très importante des associations du secteur de l'humanitaire et de l'aide au développement à ce grand rendez-vous annuel, (21% des associations présentes en 2017) il nous semble indispensable de consacrer une de nos deux conférences à ce secteur, c'est une première au FNAF.

Les principaux programmes dédiés à ce secteur seront présentés, la stratégie des principaux bailleurs notamment l'AFD sera exposée ainsi et les lignes de financement disponibles. Le renforcement des capacités des associations et ONG opérateurs dans ce secteur sera également traité.

Nous ferons le point sur la façon de mettre en pratique une gestion opérationnelle d'un projet humanitaire ou de coopération internationale (cas d'une association-ONG) et comment réussir son rapportage financier et son audit externe.

ATELIER : QUELLE ORGANISATION COMPTABLE ET RH POUR LES ESMS À L'HEURE DE LA DIGITALISATION ET DES CPOM ?

À l'heure de l'application des CPOM, de la nécessité de piloter au mieux les structures, de la rareté des ressources et d'un besoin de compétence accrue

Quelle organisation comptable et RH mettre en place ?

- ▶ Organisation centralisée totale ou partielle (paie)/ décentralisée ;
- ▶ Organisation par métier/ par pôle géographique ; la prise en compte de la taille des établissements.

Ces réorganisations sont à mettre en perspective avec la digitalisation des processus : numérisation des pièces, reconnaissance informatique des caractères et comptabilisations automatiques, chemin de validation de l'information et validations hiérarchiques...

Nous saisisons cet atelier pour faire le point des incontournables de la sécurisation des process et évoquer les conséquences comptables et organisationnelles de la mise en place des CPOM.



François Jegard



Jean-Yves Mace

ATELIER : LES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE (BÉNÉVOLES,...) : ÇA N'A PAS DE PRIX, MAIS BIEN UNE VRAIE VALEUR.

Que deviendrait votre association si elle devait financer ce qui, aujourd'hui, lui est donné gratuitement ? A cette question simple, une réponse pragmatique : sans les contributions volontaires en nature (bénévoles, locaux, etc.), votre association n'existerait peut-être pas... ou plus !

Celles-ci sont évidemment très concrètes et visibles, et connues des membres : sont-elles identifiées ? Peut-on les valoriser ? Apprécier la valeur de ces contributions permet de mesurer l'activité réelle de votre association et ainsi, de rester dynamique pour mobiliser toutes les bonnes volontés humaines et matérielles.

Sinon, comment pourriez-vous poursuivre votre mission à laquelle vous êtes si attachés ? Dans les faits, sauf exception, cette valorisation est rarement effectuée et encore moins inscrite dans les comptes de gestion. Il doit bien y avoir une explication à cette « pudeur »...

À travers un atelier résolument pratique, venez faire un tour d'horizon et vous repartirez avec une bonne résolution !



Delphine Philipon



Alexandre Walliang

COMME TOUS LES ANS,
DES CONSULTATIONS
GRATUITES SERONT
PROPOSÉES
AUX DIRIGEANTS
D'ASSOCIATIONS : UNE
OPPORTUNITÉ QUI SÉDUIT
TOUJOURS AUTANT !



Vous pouvez vous préinscrire et recevoir le programme de l'édition 2018 en avant-première.
[Forum des associations](#)

Les conseils régionaux de l'ordre des experts comptables vous donnent également rendez vous en région. Consulter la carte de France (page 1)

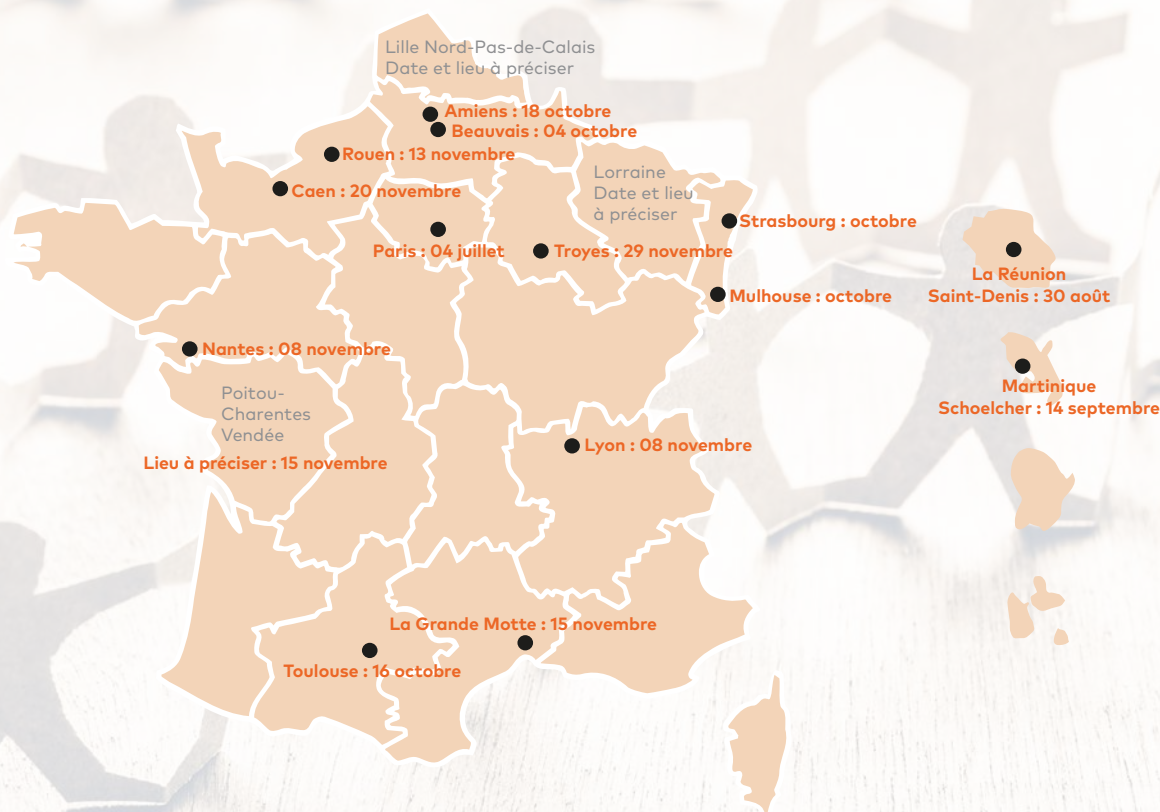
Les experts-comptables au service du monde associatif

Rencontres 2018

Les experts-comptables accompagnent les associations, crédibilisent leurs comptes auprès des financeurs, fiabilisent leurs prévisions et leurs projets en matière financière, comptable, juridique, sociale ou fiscale.



VOTRE ASSOCIATION À RENDEZ-VOUS AVEC UN EXPERT-COMPTABLE !



Trouvez l'évènement de votre région sur
www.experts-comptables.fr

Nous suivre
  