

Formation des dirigeants et « Vie Associative »

COMMENT INDEMNISER UN JOUEUR, UN EDUCATEUR/ENTRAÎNEUR, UN DIRIGEANT ?

Hors contrat de travail et dans le cadre de la loi



SOMMAIRE

- I - Préambule
- II - Comment indemniser un joueur ?
- III - Comment indemniser un éducateur/entraîneur ?
- IV - Comment indemniser un dirigeant ?

I - PREAMBULE

Ce document est surtout destiné aux clubs de rugby amateurs de régional 3 à Régional 1 et éventuellement aux clubs de Fédérale qui n'utilisent pas de contrat de travail. En effet, les Clubs de Fédérale 1 et éventuellement Fédérale 2 sont déjà sensibilisés sur ces sujets car ils sont régis par la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS). Elle est obligatoire depuis le 21 novembre 2006 et s'impose à toutes les associations sportives.

Ce document vous propose un tour d'horizon rapide de cet argent qui fait tant parler même au plus bas niveau, au niveau amateur pour le mouvement sportif **hors contrat de travail et dans le cadre de la loi.**

Comment pallier aux rémunérations masquées ?

II - COMMENT INDEMNISER UN JOUEUR ?

Le sujet est tabou, forcément ...

« L'amateurisme marron » est le terme utilisé pour désigner « la rémunération illégale versée à un sportif officiellement amateur ». Cette pratique couramment utilisée par les clubs dès le début du XXème siècle et notamment dans le football, fut dissipée lors de l'acceptation du professionnalisme par la Fédération Française de Football au 1^{er} juillet 1932.

La Cour d'Appel de Toulouse a confirmé un redressement URSSAF imposé à un club de rugby amateur du Tarn. Le club avait en effet mis en place une politique d'indemnisation financière de certains de ses joueurs visant à couvrir des frais de déplacements et autres dépenses.

La cour d'appel d'Amiens vient rappeler à un club de volley ball en requalifiant le travail de bénévolat en contrat de travail le temps passé par un de ses entraîneurs. L'association a ainsi été condamnée à verser dix mois de rappel sur salaire et congés (16283 euros), 550 euros de dommages et intérêts pour le retard des salaires. 8881 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé, 1000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral, 1628,29 euros d'indemnités compensatrices de préavis et congés afférents, 741 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que 2000 euros pour la procédure. Le bénévolat et le travail sont des états de fait.

Cour d'appel d'Amiens, chambre prud'homale, 7 septembre 2022 n° 21/02/02142

On retrouve dans le rugby semi-amateur et amateur les mêmes défauts que dans le rugby PRO, mais à une échelle moindre en valeur absolue. Les salaires et différents avantages financiers sont souvent non déclarés, certaines recettes (buvette...) sont minorées pour permettre une rémunération occulte et surtout les gestionnaires des clubs amateurs sont souvent dépassés par la complexité de la gestion d'un club de Rugby.

Un rapport de la Cours des Comptes reproche à l'URSSAF de ne pas contrôler le secteur sportif.

L'arrêté du 27 juillet 1994 et plusieurs circulaires proposent la mise en œuvre d'un régime de faveur vis-à-vis du mouvement sportif pour les fédérations agréées par le ministère de la jeunesse et des sports afin d'opérer une mise en conformité des salariés du sport.

Dans ces conditions, le secteur sportif bénéficie actuellement d'un régime dérogatoire qui l'exonère de toute forme de cotisations si elles sont en dessous de ce qui est prévu.

Dans les associations sportives, il existe un régime de **franchise de cotisations** et une **assiette forfaitaire**. Les deux régimes peuvent s'appliquer au même **sportif amateur, employé par un club** ou **une association** sportive à but non lucratif.

Première possibilité JOUEUR

PAR DES DEDOMMAGEMENTS KILOMETRIQUES

En général c'est la solution privilégiée par les clubs qui remboursent au km les frais de déplacements des joueurs (IK) en les gonflant un peu ce qui leur permet d'avoir une indemnité pour la fonction qu'ils occupent (on rejoint donc là le cadre de la loi sur l'indemnisation des adhérents).

Pour en savoir plus : Guide pratique "Bénévoles et bénévolat - Remboursement des frais"

Toutefois, attention



Contrôle URSSAF

Deuxième possibilité JOUEUR

LA LOI PERMET DANS LE CADRE D'UNE ASSOCIATION LOI 1901 D'INDEMNISER DES JOUEURS DANS LE CADRE DE LA FRANCHISE DE COTISATION MENSUELLE

La franchise de cotisation mensuelle consiste à ne payer aucune cotisation sociale sur les sommes versées à un intervenant "occasionnel".

Pour en savoir plus : Guide pratique "La franchise de cotisation mensuelle"

Troisième possibilité JOUEUR

LA LOI PERMET DANS LE CADRE D'UNE ASSOCIATION LOI 1901 D'INDEMNISER DES JOUEURS DANS LE CADRE DE L'ASSIETTE FORFAITAIRE

L'assiette forfaitaire permet au club de payer moins de charges à l'Urssaf car les cotisations sont calculées non pas sur le revenu réel mais sur une base réduite. *Son application reste facultative.*

Pour en savoir plus : Guide pratique "L'assiette forfaitaire"

LA FRANCHISE DE COTISATION MENSUELLE

Version light

5 primes de match jusqu'à 141 euros par mois

(Barème 2023)

Le principe de base est le suivant : « Les sommes versées par un club à un joueur pratiquant une discipline sportive en équipe ou en individuel sont soumises à cotisations quel que soit le statut du sportif : amateur ou professionnel. »

Mais il y a une exception. C'est ce qu'on appelle la franchise de cotisation (ou dite « prime URSSAF » ou « prime de match »)

Les associations sportives peuvent verser des rémunérations à certaines personnes lors de manifestations donnant lieu à compétition. Dit plus clairement, cela revient à donner une prime de match à un joueur. Mais pour que ces rémunérations ne soient pas assujetties à une cotisation URSSAF, les clubs ne peuvent en verser que 5 par mois. Et ces primes de match ne peuvent pas dépasser 70 % du montant du plafond journalier de la sécurité sociale.

Soit 141 euros par prime (barème 2023) ! L'un des axes de vérifications de l'URSSAF porte donc sur ces fameuses primes de matchs. Les inspecteurs de recouvrement épluchent les feuilles de match de toutes les rencontres disputées par le club contrôlé afin de vérifier que le nombre de primes de matchs versées correspond bien aux activités des joueurs.

Faute de lien de subordination entre un club et des joueurs, ces derniers ne sont pas des salariés ; les primes de match qui leur sont versées ne sont donc pas soumises à cotisations de sécurité sociale.

III - COMMENT INDEMNISER UN EDUCATEUR/ENTRAÎNEUR ?

Le président de club est régulièrement amené à verser aux intervenants plus ou moins occasionnels de son association, des sommes d'argent ou d'autres avantages.

Bien souvent, sous prétexte que les personnes concernées interviennent occasionnellement et (ou) en marge d'une activité professionnelle autre, la tentation peut être grande de verser ces sommes ou avantages en dehors de tout traitement social de manière à ce que cela coûte moins cher à l'association !

Le problème, c'est qu'en procédant de la sorte, on ne sait pas toujours à quoi on s'engage et ce que l'on risque. Il peut en résulter de mauvaises surprises lorsque l'agent contrôleur de l'URSSAF viendra faire une petite visite où lorsque l'intervenant, fâché avec un dirigeant, décidera de saisir le Conseil de Prud'hommes afin que soit reconnu l'existence d'un contrat de travail.

Tout ceci n'est pas théorique et les dirigeants ont tout intérêt à maîtriser la nature des sommes qu'ils entendent verser à leurs intervenants afin de s'éviter des problèmes.

S'agit-il de remboursement de frais ? D'honoraires ? De salaires ?

S'il apparaît que la somme versée doit être soumise à cotisations sociales, l'employeur doit alors se poser la question de savoir s'il peut appliquer les dispositions particulières issues de plusieurs textes de 1994 et qui permettent sous certaines conditions de payer moins de charges sociales.

Et c'est précisément parce que ces dispositions suscitent des questions et des problématiques récurrentes chez le dirigeant, qu'il nous a semblé important d'y consacrer ce guide pratique.

ENSEIGNEMENT SPORTIF CONTRE REMUNERATION

Le Code du sport impose-t-il la possession d'un diplôme ou titre particulier pour l'enseignement d'une Activité Physique ou Sportive (APS) ?

Non, si cet enseignement est dispensé à titre bénévole.

Oui, dès lors qu'il y a rémunération de l'enseignant, et ce peu importe le montant de la rémunération.

En effet, l'article L.212-1 du Code du sport dispose :

I - Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa du présent article et de l'article L. 212-2 du présent code, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification :

1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Peuvent également exercer contre rémunération les fonctions mentionnées au premier alinéa ci-dessus les personnes en cours de formation pour la préparation à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification conforme aux prescriptions des 1° et 2° ci-dessus, dans les conditions prévues par le règlement de ce diplôme, titre ou certificat.

II - Le diplôme mentionné au I peut être un diplôme étranger admis en équivalence.

III - Les dispositions du I s'appliquent à compter de l'inscription des diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification sur la liste des diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification répondant aux conditions prévues aux paragraphes I et II, au fur et à mesure de cette inscription.

IV - Les personnes qui auront acquis, dans la période précédant l'inscription mentionnée au III et conformément aux dispositions législatives en vigueur, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au I conservent ce droit.

V - Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. Il fixe notamment les modalités selon lesquelles est établie la liste mentionnée au III".

Ainsi, constitue un trouble manifestement illicite le fait pour une personne, au demeurant compétente, de se livrer, en l'absence des diplômes requis, à une activité d'enseignement moyennant rémunération (CA Rouen, 21 juin 1995).

SANCTIONS

Le fait d'enseigner une APS contre rémunération sans posséder la qualification requis est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000€ d'amende. Les mêmes sanctions sont appliquées au donneur d'ordre (l'employeur).

L'article L.212-8 du Code du sport dispose :

"Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait pour toute personne

*1° **D'exercer contre rémunération** l'une des fonctions de professeur, moniteur, éducateur, entraîneur ou animateur d'une activité physique ou sportive ou de faire usage de ces titres ou de tout autre titre similaire **sans posséder la qualification requise** au I de l'article L. 212-1 ou d'exercer son activité en violation de l'article L. 212-7 sans avoir satisfait aux tests auxquels l'autorité administrative l'a soumise ;*

*2° **D'employer une personne qui exerce les fonctions** mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 **sans posséder la qualification requise** ou d'employer un ressortissant d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui exerce son activité en violation de l'article L. 212-7 sans avoir satisfait aux tests auxquels l'autorité administrative l'a soumis".*

Première possibilités EDUCATEUR/ENTRAÎNEUR

LA LOI PERMET DANS LE CADRE D'UNE ASSOCIATION LOI 1901 D'INDEMNISER DES EDUCATEURS/ENTRAÎNEURS DANS LE CADRE DE L'ASSIETTE FORFAITAIRE UNIQUEMENT

L'assiette forfaitaire permet au club de payer moins de charges à l'Urssaf car les cotisations sont calculées non pas sur le revenu réel mais sur une base réduite. *Son application reste facultative.*

Pour en savoir plus : Guide pratique "L'assiette forfaitaire"

Diplômés ou non, les éducateurs/entraîneurs ne peuvent pas prétendre à la franchise de cotisation mensuelle.

Comment rémunérer un entraîneur ?

Dans le cadre de ces fonctions, l'**entraîneur** perçoit une rémunération mensuelle d'un montant brut de 600 €. Il peut bénéficier de l'**assiette forfaitaire** qui s'élève à 169 €.

Pour en savoir plus : Guide pratique "L'assiette forfaitaire"

Deuxième possibilité EDUCATEUR/ENTRAÎNEUR

PAR DES REDUCTIONS D'IMPÔTS SOUS RESERVE NOTAMMENT QUE LE CONTRIBUABLE AIT EXPRESSEMENT RENONCE A LEUR REMBOURSEMENT

Les frais engagés par les entraîneurs, éducateurs ou arbitres strictement au titre de leur activité bénévoles, ainsi que ceux supportés **par les autres** personnes bénévoles de l'association, y compris les dirigeants, **sont susceptibles d'ouvrir droit à l'avantage fiscal, par exemple pour les déplacements réalisés lors de transport gratuit** des joueurs sur le lieu de leur activité sportive.

Pour en savoir plus : Guide pratique "L'abandon de remboursement des frais"

Troisième possibilité EDUCATEUR/ENTRAÎNEUR

PAR DES DEDOMMAGEMENTS KILOMETRIQUES - REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT SUR LA BASE DES FRAIS RELEMENT ENGAGES

En général, c'est la solution privilégiée par les clubs qui remboursent au km les frais de déplacements (IK) des éducateurs/entraîneurs en les gonflant un peu ce qui leur permet d'avoir une indemnité pour la fonction qu'ils occupent (on rejoint donc là le cadre de la loi sur l'indemnisation des adhérents).

Toutefois, attention



Contrôle URSSAF

Pour en savoir plus : Guide pratique **"Bénévoles et bénévolat - Remboursement des frais"**

NE PAS CONFONDRE BENEVOLE ET SALARIE EST ESSENTIEL AFIN DE SE PREMUNIR CONTRE LES RISQUES DE CONTENTIEUX ...

Un contrat de travail se caractérise par 3 éléments cumulatifs :

- le versement d'une rémunération,
- l'exécution d'une prestation,
- l'existence d'un lien de subordination.

Il importe peu que les parties n'aient pas conclu de contrat écrit ou bien qu'ils aient décidé d'un commun accord que l'intervention de l'entraîneur se ferait bénévolement ou encore sous la forme d'une prestation de travail indépendante.

En effet, quel que soit la nature de l'accord passé entre le club et l'entraîneur, c'est la réalité de la situation, c'est-à-dire les conditions concrètes d'intervention de l'entraîneur qui permettront de déterminer ou non l'existence d'un contrat de travail.

Si l'entraîneur perçoit une rémunération, c'est-à-dire qu'il perçoit plus que le simple remboursement des frais qu'il a engagé, mais qu'il n'est pas sous la subordination du club, il sera en principe travailleur indépendant. Cette situation est toutefois bien rare surtout dans les sports collectifs.

Si l'entraîneur ne perçoit pas de rémunération, c'est-à-dire si le club lui rembourse uniquement les frais qu'il a réellement engagés, on peut le qualifier de bénévole, la rémunération étant, comme précisé ci-dessus, un élément nécessaire pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

Partant de ces principes, les juges requalifient régulièrement l'intervention de prétendus bénévoles ou travailleurs indépendants, en contrat de travail.

Concernant plus précisément le bénévole, c'est bien souvent la confusion entre indemnisation et rémunération qui conduit le juge à considérer qu'il est en réalité salarié, outre le fait que son intervention doit caractériser l'existence d'un lien de subordination vis-à-vis du club.

Une affaire récente (Cass. Soc. 11 juillet 2007, n° 06-43804) mais loin d'être originale, nous donne un énième exemple de pratiques conduisant à la condamnation du club employeur, concernant cette fois-ci les relations avec l'entraîneur de l'équipe première.

Dans cette affaire, l'association a été condamnée aux motifs, d'une part, qu'il existait bien avec l'entraîneur un contrat de travail, ce dernier étant sous la subordination de l'entraîneur principal du club et d'autre part, qu'il percevait une allocation forfaitaire dont le montant était tel qu'il ne pouvait se limiter aux seuls remboursements des frais.

Aussi, dès lors qu'une somme d'argent ou que des avantages particuliers seront accordés à un intervenant, il est essentiel de s'interroger en amont sur leur statut réel, travailleur indépendant, salarié ou bénévole et d'en tirer les conséquences notamment sur le plan juridique et financier.

De cette manière, l'association et ses dirigeants pourront se prémunir contre des actions judiciaires dont l'objet est précisément de revendiquer l'existence d'un contrat de travail.

INDEMNITES VERSEES AUX ENTRAÎNEURS BENEVOLES HORS CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNISATION ET DEFRAIEMENT DU SPORTIF AMATEUR

De nombreux clubs cherchent à dissimuler ces dépenses dans des comptes appelés « frais de déplacement » ou autres « divers ». Est-ce légal ?

Sur la requalification du bénévole en salarié

Par les Urssaf

Le bénévole est celui qui apporte son concours à une association. Il intervient sans lien de subordination et sans percevoir en contrepartie de rémunération sous quelque forme que ce soit (salaire, indemnité ou avantage en nature...)

Il ne relève d'aucun régime social.

Le remboursement de frais sur justificatifs ou le versement d'allocations forfaitaires de frais, à condition que les circonstances le justifient (par exemple, lieu des compétitions), ne remet pas en question la qualité de bénévole (cf. guide URSSAF « L'association sportive et la protection sociale).

En cas de revendication d'un contrat de travail par l'intéressé statuant pour un joueur de rugby « amateur », la solution est transposable aux entraîneurs

La Cour de cassation a récemment jugé qu'un défraiement annuel de 18.000 €, outre diverses primes de matches et la participation aux frais d'hébergement de 1.000 € par mois « ne correspondaient à l'exposition d'aucune charge spéciale inhérente à la fonction et que le salarié n'aurait pas eu à supporter à titre personnel », mais « constituaient la contrepartie de la prestation de travail fournie et représentaient la rémunération d'un travail salarié » (Cass.soc., 28 avril 2011, n° 10-15573).

Ne sont pas des remboursements de frais les sommes forfaitaires. Sont des remboursements de frais les sommes réellement engagées.

La Cour de cassation rappelle à cette occasion « que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un contrat de 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 ».

Pour déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination, le juge utilise la méthode du faisceau d'indices. S'il existe à la charge du bénévole des obligations (ordres, directives), un lieu et un temps imposé, une intégration dans un service organisé, un certain nombre de sujétions, le juge pourra conclure à l'existence d'un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail.

NB : il existe un dispositif issu de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement associatif qui prévoit la possibilité pour les associations ayant reçu un agrément spécial de l'autorité administrative de conclure des « contrats de volontariat » qui ne relèvent pas des règles du code du travail et n'emportent pas de lien de subordination juridique.

Toutefois, même dans l'hypothèse où l'agrément serait accordé, le risque de requalification n'est pas écarté : il a été jugé qu'un travail effectué sous les ordres et selon les directives de l'association, donnant lieu à la perception d'une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés, entraîne une requalification du contrat de volontariat associatif en contrat de travail (Cass. soc., 29 jan. 2002, n° 99-42697, Croix Rouge française).

Sur le dispositif de faveur permettant de calculer les cotisations sur une base réduite

L'arrêté du 27 juillet 1994 a créé un régime dérogatoire du droit commun, en matière de cotisations sociales, pour les rémunérations versées à certaines personnes exerçant une activité rétribuée dans le cadre, notamment, des associations sportives.

Les associations sportives bénéficient de deux dispositifs particuliers : la franchise, qui exonère de cotisations au régime général de la sécurité sociale et de la CSG/CRDS les sommes ne dépassant pas 141 € (Barème 2023), versées à l'occasion d'une manifestation sportive, dans la limite de 5 manifestations par mois, et l'assiette forfaitaire.

Les entraîneurs sont exclus de la franchise.
Ils sont seulement éligibles à l'assiette forfaitaire.

L'organisateur, l'association sportive, le club, quel que soit l'effectif, peut bénéficier de l'assiette forfaitaire dans les conditions suivantes :

- la structure est agréée par le ministre chargé des sports ;
- ou
- la discipline sportive pratiquée relève d'une fédération agréée par le ministre des sports.

Ne sont pas concernées par l'assiette forfaitaire les personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organisation à but lucratif.

Cette assiette forfaitaire est applicable pour le seul calcul des cotisations de Sécurité sociale, CSG-CRDS, solidarité autonomie, Fnal, taxe prévoyance et versement transport.

Les bases forfaitaires de calcul des cotisations sont fixées chaque année par un arrêté ministériel.

Au delà d'un plafond de 115 fois le S.M.I.C horaire, les cotisations sont calculées sur le salaire réel, dès le premier euro (sauf base CSG-CRDS pour laquelle une déduction de 1,75 % pour frais professionnels est appliquée).

Il convient enfin de signaler que la profession d'entraîneur est une profession réglementée. La liste des qualifications requises ouvrant droit à l'enseignement d'une activité physique ou sportive ou à l'entraînement de ses pratiquants contre rémunération est fixée par un arrêté (art. A. 212-1-1 du Code du sport).

Est passible d'une sanction pénale le fait d'exercer contre rémunération la fonction d'entraîneur ou d'employer une personne qui exerce la fonction d'entraîneur sans posséder la qualification requise (art. L. 212-8 du Code du sport).

La requalification des remboursements de frais forfaitaires en rémunération pourrait donc avoir des conséquences pénales, ainsi qu'en termes de responsabilité civile de l'association en cas d'accident ...

Conclusion :

"Constitue une rémunération toute contrepartie financière ou en nature versée ou perçue, strictement supérieure au remboursement des frais dûment justifiés" (Instruction n°94-049 JS du 7 mars 1994 relative à l'application des articles 43 et 43-1 et 47 et 49-1 de la loi du 16 juillet 1984 et Instruction n°07-126 JS du 11 septembre 2007 portant clarification de la réglementation relative aux mesures de police administrative prévues par l'article L.212-13 du Code du sport).

Toute personne désirant encadrer une APS contre rémunération est tenue de se déclarer préalablement auprès du préfet du département dans lequel elle compte exercer son activité. Celui-ci lui délivrera alors une carte professionnelle.

Les séances d'entraînement ne sont pas considérées comme des compétitions ou manifestations. La franchise ne s'applique donc pas aux heures d'entraînement.

Cependant, si les heures d'entraînement donnent lieu à rémunération, le montant de cette rémunération est à inclure dans l'assiette des cotisations et contributions (assiette réelle ou forfaitaire selon le cas).

IV - COMMENT INDEMNISER UN DIRIGEANT ?

En principe, les fonctions dans une association sont bénévoles et donc non rémunérées. La fonction de dirigeant de l'association est normalement exercée à titre gratuit car liée au principe de gestion désintéressée de la structure.

Toutefois, gagner de l'argent avec une association, c'est possible. La rémunération des dirigeants d'association est autorisée, sous certaines conditions.

Il est communément accepté que le dirigeant d'une association relevant de la loi de 1901 est nécessairement bénévole, c'est-à-dire qu'il ne perçoit aucune rémunération ou avantage au titre de ses fonctions de direction. La gestion désintéressée de l'association est en effet l'une des conditions de son absence de soumission aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, CFE, TVA, etc.).

Dans les associations reconnues d'utilité publique, la règle de principe est l'interdiction de toute rémunération : seuls les frais peuvent être remboursés, sur justificatifs et après autorisation du conseil d'administration. Aucune exception n'est autorisée.

Dans les associations simplement déclarées, les dirigeants de l'association (membres du conseil d'administration et du bureau) doivent être strictement bénévoles et ne doivent percevoir aucun avantage quel qu'il soit, direct ou indirect, dans les résultats de l'exploitation mais aucune disposition n'interdit expressément le versement d'une rémunération. Deux cas sont alors à envisager : la rémunération versée dans le cadre d'un contrat de travail distinct du mandat et celle versée au seul titre des fonctions de dirigeant.

Toutefois des dispositifs existent afin de rémunérer des dirigeants d'associations à but non lucratif sans pour autant remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion. Ceux-ci sont prévus par législateur et l'administration fiscale. La rémunération du dirigeant s'effectue alors en toute transparence et sécurité juridique.

Le dispositif est particulièrement intéressant. Il permet notamment de faire face à une pénurie de dirigeants au sein de l'association, et donc à un besoin d'attirer un ou plusieurs élu(s). La rémunération du dirigeant peut également répondre à des besoins de croissance et de développement de l'association. Outre les moyens humains existants, ceux-ci requièrent une implication plus importante de certains dirigeants dans la vie de l'association.

Première possibilité DIRIGEANT

LA REMUNERATION DU DIRIGEANT A HAUTEUR DES TROIS QUART DU SMIC ANNUEL BRUT

Ce régime est susceptible de s'appliquer dans toutes les associations car il ne prévoit ni montant minimal de ressources propres ni durée minimale d'existence. Il permet de rémunérer autant de dirigeants que l'association loi 1901 le souhaite.

Le total des rémunérations brutes versées à chaque dirigeant ne doit pas dépasser les 3/4 du Smic, soit 1 310,40 € brut par mois pour l'année 2023
(SMIC brut mensuel au 1^{er} mai 2023 : 1747,20 €)

Une obligation déclarative pèse alors sur l'association. Pour le dirigeant, les rémunérations perçues sont à déclarer au titre des bénéfices non commerciaux de l'impôt sur le revenu

Deuxième possibilité DIRIGEANT

LA REMUNERATION DU DIRIGEANT DE GRANDE ASSOCIATION

La rémunération, proportionnée aux tâches exercées, ne peut excéder mensuellement 3 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 10 998 €uros par mois pour l'année 2023).

Il permet de rémunérer au maximum trois dirigeants, ce maximum étant calculé par rapport à la moyenne des ressources propres de l'association loi 1901 sur les trois dernières années, soit :

- ◆ 200 000 euros pour pouvoir rémunérer un dirigeant ;
- ◆ 500 000 euros pour pouvoir rémunérer deux dirigeants ;
- ◆ 1 000 000 euros pour pouvoir rémunérer trois dirigeants.

Dès lors, il est nécessaire d'attendre au moins quatre ans d'existence pour envisager cette option et les ressources propres de l'association doivent être constatées par un commissaire aux comptes.

La moyenne des ressources perçues se calcule hors financements publics, ce qui exclue subventions publiques, prix d'un marché public ou rémunération dans le cadre d'une délégation de service public.

Troisième possibilité DIRIGEANT

PAR DES REDUCTIONS D'IMPÔTS SOUS RESERVES NOTAMMENT QUE LE CONTRIBUABLE AIT EXPRESSEMENT RENONCE A LEUR REMBOURSEMENT

Les frais engagés par les dirigeants, sont susceptibles d'ouvrir droit à l'avantage fiscal, par exemple pour les déplacements réalisés lors de transport gratuit des joueurs sur le lieu de leur activité sportive.

Pour en savoir plus : Guide pratique "L'abandon de remboursement des frais"

Quatrième possibilité DIRIGEANT

PAR DES DEDOMMAGEMENTS KILOMETRIQUES - REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT SUR LA BASE DES FRAIS RELLEMENT ENGAGES

En général, c'est la solution privilégiée par les clubs qui remboursent au km les frais de déplacements (IK) des dirigeants ce qui leur permet d'avoir une indemnité pour la fonction qu'ils occupent.

Toutefois, attention



Contrôle URSSAF

Pour en savoir plus : Guide pratique "Bénévoles et bénévolat - Remboursement des frais"

Lorsqu'une association rémunère son dirigeant, cela peut avoir des conséquences fiscales pesant sur la structure. Pour ne pas être soumise aux impôts commerciaux, la gestion de l'association doit être désintéressée : bénévole, non rémunérée par une distribution (quelle que soit sa forme) et sans que les membres ne puissent être désignés attributaires de l'actif (sauf exercice du droit de reprise des apports).

Toutefois, l'association peut rémunérer ses dirigeants tout en conservant une gestion désintéressée à certaines conditions :

- les statuts doivent expressément prévoir cette possibilité ;
- l'association doit fonctionner de manière transparente et démocratique ;
- l'organe délibérant prend ses décisions à la majorité des deux tiers, en dehors de la présence du dirigeant concerné.

Je peux être considéré comme employeur même si ...

- "Je rembourse des frais de déplacement (certes un peu au-delà des frais réels)".
- "J'applique l'assiette forfaitaire à mes joueurs".
- "J'applique la franchise à mon entraîneur".
- "Le club est une association".
- "Il existe une tolérance dans le sport".
- "J'utilise le chèque emploi associatif"

Quand devient-on employeurs ?

Est un contrat de travail, celui par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération en se plaçant sous sa subordination juridique ». La jurisprudence définit ainsi l'existence d'une relation salariée.

Concrètement ?

Dès lors que les 3 critères suivants sont réunis, la relation employeur/salarié est établie :

1. une prestation de travail,
2. des sommes d'argent versées au-delà des remboursements de frais réellement engagés,
3. une subordination dans l'exécution du travail (fixation d'horaires par exemple).

Le fait que vous n'ayez pas formalisé un contrat de travail écrit n'a aucun impact sur l'existence d'une relation salariée.

L'important n'est pas l'écrit mais la situation de fait.

Exemple

Un éducateur qui animerait les séances d'entraînement d'une équipe du club sur des créneaux horaires déterminés en contrepartie de remboursements de frais au-delà des frais réellement engagés ... devient obligatoirement salarié du club selon l'URSSAF.

Quel est le risque ?

Être employeur implique le respect d'un certain nombre d'obligations : le paiement des salaires et de cotisations sociales, le respect du code du travail et de la convention collective...

Ne pas respecter ses obligations d'employeur, expose à certains risques :

- le contrôle URSSAF (redressement pour non paiement de cotisations sociales sur les sommes versées,...),
- le recours du salarié (requalification du contrat de travail, paiement d'heures supplémentaires...),
- un contrôle de l'inspection du travail (travail dissimulé...).

Le rôle des services fiscaux

Il n'existe aucune « tolérance » des services fiscaux ou sociaux. Toutes les associations, même celles qui n'ont pas d'obligation de tenue de comptabilité, doivent pouvoir justifier de toutes leurs dépenses.

Les bénévoles devront, eux, en dehors du remboursement de frais ou de réductions d'impôts, tout déclarer comme une rémunération soumise à l'impôt sur le revenu.

Attention

À défaut de justificatif et dès lors qu'un lien de subordination est établi, les sommes versées au bénévole peuvent être requalifiées en salaires, ce qui peut entraîner des conséquences financières importantes pour l'association (taxes sur les salaires, cotisations sociales, remise en cause de sa gestion désintéressée, etc.), mais aussi pour les bénévoles (impôt sur le revenu).