

ACCOMPAGNER LE DIRIGEANT SPORTIF

AIDE AU BENEVOLAT ET POSSIBILITE DE REMUNERATION

(Handmag n°156 mai/juin 2016)

L'attachement au principe du bénévolat dans le secteur associatif en général, et du sport en particulier, est grand. Néanmoins dans le cadre des futures "grandes ligues", l'implication des dirigeants, tant au niveau de la disponibilité que de la responsabilité, va évoluer. C'est pourquoi leur rémunération est prise en compte aussi bien sur le plan juridique que fiscal. Ainsi, la gestion désintéressée de l'association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 n'est pas inconciliable avec la mise en place d'une rémunération d'un ou plusieurs dirigeants.

I / QUI PEUT ETRE REMUNERE ?

Seuls **les dirigeants membres du conseil d'administration**, ou de l'organe qui en tient lieu, peuvent recevoir une rémunération.

II / DEUX TYPES DE REMUNERATION EXISTENT

1 / Rémunération en dessous des ¾ du SMIC

L'administration fiscale accepte une rémunération brute mensuelle versée à chaque dirigeant si elle n'est pas supérieure aux ¾ du SMIC, soit 1 099.96 € / mois ou 13 199.58 € / an, en 2016.

Cette rémunération couvre : les salaires, les honoraires et avantage en nature, des cadeaux, tout remboursement de frais dont il ne peut être justifié qu'ils ont été utilisés conformément à leur objet.

Aucune condition de taille ou de budget de l'association n'est exigée.

2 / Rémunération au-delà des ¾ du SMIC

La loi autorise les grandes associations à rémunérer de 1 à 3 dirigeants au-delà des ¾ du SMIC en fonction du montant et de la nature des ressources de l'association :

MONTANT DES RESSOURCES *	NOMBRE DE DIRIGEANTS POUVANT ETRE REMUNERES
< 200 000 €	aucun
> 200 000 € et < 500 000 €	1
> 500 000 € et < 1 000 000 €	2
> 1 000 000 €	3

**Les ressources prises en compte pour définir ces seuils sont celles versées par des personnes physiques (cotisations, adhésions, billetterie, ...) ou des personnes morales de droit privé (partenaires, dons, ...). Sont exclues toutes les sommes reçues de personnes morales de droit public (subventions publiques incluant les rémunérations des dirigeants mis à disposition). Le montant de ces ressources doit représenter une moyenne des 3 exercices clos précédemment.*

III / LES OBLIGATIONS INCONTOURNABLES A RESPECTER

1 / La transparence financière

- Les statuts doivent prévoir la rémunération
- Une délibération et un vote de l'instance statutaire doivent fixer le niveau et les conditions de rémunération, hors de la présence du dirigeant concerné et à la majorité des 2/3 des membres
- Une annexe aux comptes doit indiquer le montant des rémunérations versées à chaque dirigeant concerné
- Un rapport du président ou commissaire aux comptes doit être présenté à l'organe délibérant
- Les comptes de l'association doivent être certifiés par un commissaire aux comptes

2 / Le fonctionnement démocratique

- L'élection démocratique et régulière des dirigeants
- Le contrôle effectif de la gestion de l'organisme par les membres de l'association

3 / L'adéquation de la rémunération aux sujétions des dirigeants

- La rémunération versée doit être la contrepartie de l'exercice effectif du mandat
- La rémunération doit être proportionnée aux contraintes effectives imposées aux dirigeants (temps de travail notamment)
- La rémunération doit être comparable aux sommes versées pour des responsabilités similaires à niveau équivalent
- Le cumul doit être encadré

4 / Le plafonnement des rémunérations

L'ensemble des rémunérations versées mensuellement à chaque dirigeant au titre des fonctions de dirigeant ou d'autres activités au sein d'une même association, ou pour plusieurs organismes ne peut excéder 3 fois le montant du plafond de la Sécurité Sociale (9 654 € / mois en 2016).

5 / Obligations déclaratives

L'association doit envoyer annuellement aux services fiscaux, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, un document stipulant le montant des ressources et l'identité des dirigeants rémunérés.

IV / LE REGIME SOCIAL ET FISCAL DU DIRIGEANT REMUNERE

Le dirigeant est rattaché au régime général de la Sécurité Sociale.

Les cotisations sociales sur les sommes versées sont donc dues par l'association.

Le dirigeant doit déclarer fiscalement les sommes perçues dans la catégorie traitements et salaires.

V / LES CONGES OU AUTORISATIONS D'ABSENCE AU BENEFICE DU BENEVOLE

Un certain nombre de dispositions légales visent à accorder un droit d'absence ou de congés aux salariés, pour leur permettre d'exercer leurs activités bénévoles.

1 / Le congé de représentation

OBJECTIFS	BENEFICIAIRES	FINANCEMENT	IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	DUREE
Représenter une association aux réunions d'une commission ou d'une instance publique, instituée par une loi, un décret ou un arrêté*, placée auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.	Tout salarié ou agent public par ailleurs : 1 / Bénévole dans l'association concernée 2 / Désigné par l'association pour la représenter dans la commission ou dans l'instance publique	L'employeur peut décider de maintenir la rémunération en tout ou partie (possibilité de prise en compte de mécénat) En cas de perte de rémunération, indemnité de 7.10€/heure non rémunérée, versée par l'autorité publique qui réunit l'instance ou la commission, sur demande et justificatifs.	Maintien du statut de salarié pendant le congé et assimilation à une période de travail effectif : 1 / Prise en compte du temps de congé pour le calcul des congés payés, les primes liées à l'ancienneté 2 / Participation aux élections professionnelles	Maximum de 9 jours par an, utilisables de façon fractionnée par journée ou demi-journée Possibilités de cumul avec les autres congés

*pour le secteur du sport, l'arrêté est celui du 14 mai 2009 et vise, notamment, les conseils d'administration de CREPS, du CNDS, de l'INSEP, le collège de l'AFLD etc

2 / Les journées RTT utilisées pour une activité bénévole

OBJECTIFS	BENEFICIAIRES	FINANCEMENT	IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	DUREE
Stipulations spécifiques éventuelles pour les responsables bénévoles, prévues dans les conventions ou accords collectifs étendus ou dans des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, concernant : 1 / Le délai de prévenance, 2 / Les actions de formations, 3 / Le déroulement de carrière, 4 / La prise des jours de repos	Salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein d'une association déclarée	Période de travail effectif	Maintien du statut pendant l'utilisation des RTT	Variable selon les accords professionnels

3 / Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

OBJECTIFS	BENEFICIAIRES	FINANCEMENT	IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	DUREE
Suivre des stages de formation auprès d'organismes de jeunesse, d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air dont la liste est fixée par arrêtés* Favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs	Tout salarié et agent de la fonction publique de moins de 25 ans Ceux de plus de 25 ans peuvent bénéficier de ce congé à titre exceptionnel, s'ils participent à un seul stage de formation supérieure d'animateurs.	Absence de rémunération	Maintien du contrat de travail pendant le congé : la durée du congé ne peut être imputée sur celle des congés annuels	Maximum de 6 jours par an, pris en une ou plusieurs fois Les jours pris pour ce congé peuvent se cumuler avec le congé de formation économique, sociale ou syndicale, dans la limite de 12 jours par an.

*la FFHB figure sur l'arrêté du 24 août 1963 listant les fédérations sportives et de plein air appelées à bénéficier des dispositions de la loi du 29 décembre 1961 sur les congés cadre jeunesse et sports

POUR ALLER PLUS LOIN :

www.associations.gouv.fr/148-les-conges-ou-autorisations-d.html : **le site d'aide aux associations**

www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2006/4fepub/textes/4h506/4h506.pdf : **le bulletin officiel des impôts du 18/12/2006 relatif aux conditions de rémunération des dirigeants d'association**