

LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS ASSOCIATIFS

Fiche 6.1

« LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS ASSOCIATIFS N'EST AINSI PAS UNE FIN EN SOI ET N'A DE RAISON D'ÊTRE QU'EN VUE DE S'ATTACHER OU DE RECRUTER DES DIRIGEANTS DE QUALITÉ. »

POURQUOI RÉMUNÉRER LES DIRIGEANTS ?

Le modèle associatif distingue classiquement, d'une part, les salariés, d'autre part, les élus, bénévoles. Mais ce fonctionnement n'est plus satisfaisant dans les structures ne reposant pas sur le bénévolat et relevant essentiellement de la tarification. Il devient difficile de trouver des dirigeants associatifs de qualité. Les mandataires sociaux sont en effet de moins en moins disponibles et motivés et leur utilité est remise en cause.

L'un des moyens pouvant éventuellement répondre aux difficultés rencontrées par les structures lors du recrutement d'un dirigeant associatif est de rémunérer ce dernier. La rémunération est alors perçue comme un moyen pour certaines structures de s'attacher des compétences. Cependant, la gestion désintéressée est ce qui différencie le secteur privé lucratif du secteur Privé Non Lucratif. Cette caractéristique exclut en théorie tout intéressement des dirigeants au résultat de la structure. La rémunération des dirigeants est ainsi strictement encadrée.

RÉMUNÉRATION ET GESTION DÉSINTÉRESSÉE : LE RISQUE DE REQUALIFICATION FISCALE

Le principe de gestion désintéressée est au cœur du PNL : l'organisme doit, en principe, être géré et administré à titre bénévole par des personnes n'ayant elles-mêmes, ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation. La rémunération des dirigeants associatifs n'est ainsi pas une fin en soi et n'a de raison d'être qu'en vue de s'attacher ou de recruter des dirigeants de qualité.

En cas de rémunération excessive, c'est-à-dire qui n'entre pas dans le cadre des deux solutions proposées aux structures associatives, la gestion n'est plus désintéressée et l'association est requalifiée de fait en entreprise à but lucratif. Attention donc à la gestion des biens de l'association et à rester dans les marges de tolérance ou les conditions d'exception légale.

UNE TOLÉRANCE ADMINISTRATIVE

La première possibilité relève d'une tolérance administrative. Le mot est important : il s'agit d'un écart toléré, jusqu'à un certain niveau de rémunération, à l'égard du principe de gestion désintéressée.

Des rémunérations et avantages divers peuvent ainsi être octroyés aux dirigeants de droit ou de fait dans la limite des $\frac{1}{4}$ du SMIC brut mensuel.

Il ne s'agit pas ici d'un traitement social et cette possibilité a été largement utilisée dans le secteur sportif.

23 février 2011

Chaque dirigeant de droit ou de fait ne doit pas percevoir chaque année d'avantages directs ou indirects excédant ce seuil. Selon l'Administration fiscale, les avantages dont il convient de tenir compte sont les salaires et honoraires, les avantages en nature (chauffeur, voiture de fonction, logement mis à disposition...), le remboursement des frais forfaitaires, etc. En revanche, le remboursement sur justificatifs des frais engagés dans l'intérêt de l'organisme n'est pas pris en compte pour le calcul de ce seuil.

UNE EXCEPTION LÉGALE

La Loi de Finances pour 2002 du 28 décembre 2001 et le décret du 20 janvier 2004, codifiés aux articles 261-7-1^o-d et 242C du Code général des impôts, autorisent sous certaines conditions la rémunération de 1 à 3 dirigeants statutaires.

Il est en effet possible d'attribuer officiellement une rémunération à un administrateur dans la limite de trois fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous réserve de certaines conditions, sans que pour autant soit remis en cause le caractère désintéressé de la gestion. Cette possibilité est réservée dans les faits aux structures importantes et permet de rémunérer jusqu'à trois dirigeants élus. Dès lors, si les diverses conditions légales sont remplies, la rémunération n'est pas source de requalification fiscale.

Les conditions peuvent être réparties en quatre catégories :

1. LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE

- ▶ Possibilité de la rémunération explicitement prévue par les statuts ;
- ▶ Délibération et vote de l'instance délibérative statutairement compétente, hors la présence de l'intéressé, du niveau et des conditions de rémunération du dirigeant ; cette décision est prise à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés ;

23 février 2011

- ▶ Indication dans une annexe aux comptes du montant des rémunérations versées à chacun des dirigeants ;
- ▶ Présentation à l'organe délibérant par le représentant statutaire ou le commissaire aux comptes d'un rapport spécial sur les conventions prévoyant une telle rémunération ;
- ▶ Certification des comptes de l'association par un commissaire aux comptes.

2. LE FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE

- ▶ Election régulière et périodique des dirigeants ;
- ▶ Contrôle effectif par les membres.

3. L'ADÉQUATION DE LA RÉMUNÉRATION AUX SUJÉTIONS DES DIRIGEANTS.

La rémunération versée doit être proportionnée aux sujétions des dirigeants. Cette adéquation entre la rémunération et les sujétions est réputée acquise si :

- ▶ la rémunération versée est la contrepartie de l'exercice effectif de son mandat par le dirigeant concerné ;
- ▶ la rémunération est proportionnée aux sujétions effectivement imposées aux dirigeants concernés, notamment en termes de temps et de travail ;
- ▶ la rémunération est comparable à celles couramment versées pour des responsabilités de nature similaire et de niveau équivalent ;
- ▶ des règles d'encadrement des cumuls sont établies par l'organisme.

4. PLAFONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

- ▶ Le montant de l'ensemble des rémunérations versées mensuellement à chaque dirigeant ne peut excéder trois fois le montant du plafond de la Sécurité Sociale. **Attention** : cette limite s'applique

à l'ensemble des rémunérations versées à une même personne, qu'elle soit dirigeante d'un ou de plusieurs organismes sans but lucratif et que cette rémunération soit perçue ou non au titre d'autres fonctions que celle de dirigeant.

► Le nombre de dirigeants pouvant être rémunérés en fonction des ressources de l'association :

200 000 € : 1
500 000 € : 2
1 000 000 € : 3

(Montant annuel moyen des ressources de l'association, majoré des ressources des organismes qui lui sont affiliés, sur les trois derniers exercices clos (ce qui exclut la possibilité de rémunérer pendant les trois premières années), hors versement émanant de personnes morales de droit public.)

Il est admis, dans un souci de simplification pour les dirigeants ainsi rémunérés, que cette rémunération soit imposée à titre personnel en tant que revenu salarié chez les personnes assujetties à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. La rémunération est donc assimilée à un salaire et soumise comme tel aux cotisations habituelles de Sécurité Sociale, avec toutefois exonération de la cotisation ASSEDIC si l'administrateur ainsi rémunéré ne peut justifier de l'existence d'un lien de subordination vis-à-vis de son organisme employeur.

► **Il existe deux possibilités pour rémunérer un dirigeant associatif :**

► **Une tolérance administrative, dans la limite des ¾ du SMIC brut.**

► **Une exception légale, soumise au respect de conditions précises.**

► **En dehors de ces deux cadres, toute rémunération d'un dirigeant de fait ou de droit serait incompatible avec le principe de gestion désintéressée et provoquerait automatiquement la requalification fiscale de l'association.**

ACTIONS À MENER

► **Introduire** un débat au sein des instances (Assemblée générale/Conseil d'Administration) sur la question de la rémunération des dirigeants.

► **Communiquer** en interne sur les droits arrêtés par l'organisation.

► **Le cas échéant, assumer les choix** posés par l'organisation sur la rémunération en les affichant et en pratiquant systématiquement la transparence.