

R | Comme... Rémunération des dirigeants associatif

Le versement aux dirigeants d'une rémunération :

Ne doit pas dissimuler un système de répartition des bénéfices

Toute association répartissant l'excédent entre ses membres sous quelque forme que ce soit peut être requalifié en 'société créée de fait'.

➔ Conséquences : perte de la personnalité juridique, impossibilité de procédure de sauvegarde ou de redressement, ce sont les membres qui sont directement responsable financièrement, publicité trompeuse.

Peut remettre en question le statut fiscal de la gestion désintéressée

Les dirigeants ne doivent avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'organisme. Sauf exceptions les dirigeants doivent renoncer à toute forme de rémunération de leur activité en tant que dirigeant.

Il arrive néanmoins que des dirigeants soient rémunérés par l'association non en qualité de dirigeant mais en contrepartie d'un autre type de mission : l'administration refuse de dissocier les deux fonctions même si la jurisprudence n'est pas tout à fait fixée.

Attention aux 'dirigeants de fait' : un salarié qui prend les décisions de dernier ressort, se présente comme le responsable, tiens les comptes sans contrôle, n'a pas de lien de subordination avec le CA, ... La participation d'un salarié au CA et au bureau n'est pas considéré comme de la gestion de fait.

Attention bis : Les avantages en nature sont aussi des rémunérations ; il n'y a pas de distinctions entre une rémunération habituelle ou exceptionnelle et pas d'équilibre à argumenter sur des avantages mutuellement consentis !

De même pas de gestion désintéressée s'il y a communauté d'intérêt entre une association et une entreprise (fournir des débouchés, des clients, ...) ou si il y a avantages consentis aux personnes liées aux dirigeants.

➔ Conséquences : le recours à des dirigeants de fait rémunéré fait basculer l'organisme dans le champ des impôts commerciaux (IS / TP / TVA).

Doit être en accord avec l'AG et les statuts

Il ne doit rien avoir dans les statuts qui interdise le cumul salarié/ mandat Social et il ne faut pas qu'il y ait contestation sur ce cumul de fonctions au niveau de l'AG.

Enfin, le contrat de travail - généralement de droit privé - doit être :

- Subordonné au bureau
- Effectif : pas d'emploi de complaisance,
- Réalisé : exclusivement pour le compte et au profit de l'association-employeur,
- En rapport effectif avec une activité professionnelle (activités physique, intellectuelle, artistique par exemple). Ce travail doit être totalement distinct de l'activité associative qui est désintéressée ; il doit être personnel et donc réellement fourni par le dirigeant de l'association.

Si ces réserves sont remplies, le cumul d'un mandat social électif de dirigeant (président, trésorier, secrétaire, membre du conseil d'administration) avec un contrat de travail est licite.

Il incombe par ailleurs à l'assemblée générale d'exercer un contrôle financier interne pour que toute embauche salariale soit compatible avec la trésorerie de l'association.

Il convient de préciser que la perte du mandat social (président, trésorier,...) est normalement sans influence sur le contrat de travail lui-même.