



## **FICHE PRATIQUE**

### **LE CUMUL D'UNE FONCTION D'ADMINISTRATEUR ET D'UNE REMUNERATION DANS UNE MEME ASSOCIATION**

La loi de 1901 n'interdit pas expressément la possibilité de rémunération des dirigeants. Mais la rémunération perçue par un dirigeant recouvre des cas de figure très divers, et il persiste un certain flou juridique : si les conditions de validité légale du cumul d'un contrat de travail et d'un mandat d'administrateur ont été précisées par la jurisprudence, il n'en est pas de même pour une rémunération qui serait perçue au seul titre de l'exercice du mandat.

Néanmoins, les statuts peuvent permettre à l'association de se prémunir contre toute situation problématique de cumul (par exemple, en interdisant tout cumul ou en définissant les possibilités et les conditions de cumul). En outre, une organisation rigoureuse veillera à séparer clairement fonctions administratives bénévoles et travail rémunéré.

Une grande prudence est dans tous les cas nécessaire. La situation de cumul d'une fonction de dirigeant et de la perception d'une rémunération dans une même association :

- doit valider certaines conditions ;
- et a des conséquences fiscales importantes.

#### **1. Principe : cumul possible**

Aucun texte de droit, ni aucune décision judiciaire n'interdisent à un salarié d'une association déclarée d'en devenir administrateur, ou de rémunérer un dirigeant d'association au titre d'un contrat de travail, dès lors qu'il ne s'agit pas d'une rétribution de complaisance. La rémunération doit correspondre à un emploi effectif. Ce principe est consacré par un avis du Conseil d'État du 22 octobre 1970 n° 304.662, et a été rappelé par les instructions fiscales des 15 septembre 1998 et 16 février 1999, d'une part, et par la loi de finances pour 2002, d'autre part.

Le fait que le partage de bénéfices soit prohibé dans une association est un élément indifférent car, selon cet avis, on considère que le terme « bénéfices » n'inclut pas le salaire, qui n'est que la contrepartie financière d'un travail ou d'un service.

Toutefois, le Conseil d'État et l'instruction fiscale du 16 février 1999 en limitent le principe en préconisant que les salariés n'aient pas une part prépondérante à la direction de l'association.

Deux raisons sont invoquées : « ce serait dénaturer le cadre associatif, en le transformant en coopérative ou en mutuelle », et « la participation des salariés au conseil d'administration risque d'altérer le caractère non lucratif de l'association, par des débats davantage orientés vers le montant des rémunérations que vers l'objet même de l'association ».

L'avis du Conseil d'État préconise, en outre, aux autorités de tutelle ou de contrôle de faire en sorte que la participation des salariés au conseil d'administration reste exceptionnelle, minoritaire sinon inexistante.

Les recommandations du Conseil d'État concernent les associations soumises à un titre quelconque au contrôle de l'État ou d'une autorité de tutelle, mais rien n'empêche que le conseil d'administration d'autres associations comprenne des salariés.

## **2. Validité du cumul**

La validité du cumul d'un mandat d'administrateur et d'un contrat de travail est subordonnée à des conditions strictes définies par la jurisprudence.

La fonction rémunérée doit :

1/ Correspondre à un emploi réel, effectif et ne pas servir de prétexte à ce que l'on appelle communément une rémunération de complaisance. Le contrôle doit être particulièrement vigilant, surtout si les statuts de l'association interdisent toute rémunération des fonctions de dirigeant ;

2/ Pouvoir être nettement distinguée de la fonction de dirigeant, c'est-à-dire l'administration, au sens large, de l'association. À ce titre, la rémunération perçue par un dirigeant pour un emploi salarié de comptable ou de dessinateur sera plus facile à justifier que s'il est rémunéré en tant que directeur administratif ;

3/ S'accompagner d'un réel état de subordination de l'administrateur rémunéré vis-à-vis de l'association, ce qui risque de ne pas aller de soi au regard des fonctions dont il a pu être chargé au sein du conseil d'administration. Il est, en tout état de cause, vivement conseillé qu'aucun membre du bureau de l'association ne soit salarié par elle, même au titre d'une fonction distincte de son mandat.

Ces deux derniers critères renvoient au principe de non-confusion entre l'intérêt du décideur et l'intérêt du bénéficiaire de la décision (en l'occurrence, l'employeur et le salarié) : ils sont à relier aux critères de la gestion désintéressée.

### **Attention**

**Le non-respect de ces trois conditions peut attester d'une répartition des bénéfices entre les membres de l'association, et entraîner, dans certains cas, la requalification de l'association en société créée de fait.**