

### → ÉCLAIRAGE

## Gouvernance associative une démocratie encadrée ? (suite)

Nous continuons de reproduire, dans ce dernier numéro de l'année 2012, un bref aperçu des échanges qui ont eu lieu à Lyon, le 5 octobre dernier, lors du colloque organisé par la Commission Droit des associations du Barreau de Lyon, en partenariat avec les éditions Wolters Kluwer et le Lamy Associations.

**Stéphane Couchoux :**  
*OSBL et conflits d'intérêts*

Pour Maître Stéphane Couchoux (Avocat, Responsable « *Fondations, Mécénat & Entreprises* » pour FIDAL Société d'Avocats) la notion de conflit d'intérêt est largement débattue comme peut en attester le récent rapport Sauvé sur la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique.

Pour autant, attachée au secteur des organismes sans but lucratif (OSBL), la notion de conflit d'intérêt reste encore floue pour n'apparaître que de manière sporadique aux grès de quelques « *affaires judiciaires* », alors même que l'exigence d'éthique et de bonne gouvernance n'a jamais été aussi prégnante dans ce secteur.

Or, les situations de conflits d'intérêts sont nombreuses dans le cadre des OSBL dès lors qu'un dirigeant aura par exemple la possibilité de favoriser ses intérêts personnels ou ceux d'une autre personne au détriment des intérêts de l'organisme.

Dépourvue de toute définition légale, appréhender les contours d'une telle notion s'avère complexe et nécessite alors de se pencher sur les mesures destinées à prévenir et à sanctionner de tels risques au sein des OSBL.

Aussi, l'exercice de certaines activités est incompatible avec la gestion ou la représentation d'un OSBL. À titre d'exemple, la direction d'une association ne saurait être assurée par un commissaire aux comptes, s'agissant d'une association qu'il a précédemment contrôlée.

En outre, malgré le principe de liberté d'association, certains statuts types interdisent ou limitent le cumul de plusieurs fonctions de direction dans une même association ou dans plusieurs groupements.

C'est notamment le cas pour les présidents d'associations agréées de pêche et de pisciculture, des fédérations départementales pour la pêche et la protec- ▶

### SOMMAIRE

#### ÉCLAIRAGE

Gouvernance associative  
une démocratie encadrée ? (suite) ..... 1

#### ACTUALISATION DE L'OUVRAGE

- ▶ Subventions aux communautés religieuses ..... 6
- ▶ Sécurisation des financements publics ..... 6
- ▶ Avantages fiscaux liés au mécénat ..... 6
- ▶ Mentions obligatoires sur les factures ..... 7
- ▶ Lutte contre le harcèlement au travail ..... 7
- ▶ Mise à pied conservatoire et licenciement ..... 7

N° 210

décembre

2012

ISSN 1275-7349

Ce bulletin actualise  
votre ouvrage entre  
deux mises à jour

Pour vous abonner  
à l'ouvrage  
et à son actualisation,  
contactez-nous au

▶ N° Indigo 0 825 08 08 00

0,15 € TTC / MN

www.wkf.fr

tion du milieu aquatique et des associations départementales agréées de pêcheurs amateurs aux engins et aux filets sur les eaux du domaine public.

Enfin, à l'instar des sociétés commerciales, le conflit d'intérêt trouve une traduction juridique dans le cadre des **conventions passées entre un OSBL et l'un de ses dirigeants** qui sont encadrées pour être, selon les circonstances, soient libres (conventions dites courantes), réglementées ou interdites.

Si les conventions interdites sont rares, des dispositions réglementaires viennent prohiber certaines conventions comme notamment l'interdiction faite aux associations agréées de pêche et de pisciculture d'effectuer des actes de commerce avec les membres du bureau et leur famille.

Les conventions libres sont quant à elles des conventions courantes conclues à des conditions normales et effectuées dans le cadre de l'activité habituelle de l'OSBL.

Les conventions réglementées, qui doivent être approuvées par l'assemblée générale, ne concernent que les associations qui, quelle que soit leur activité, reçoivent annuellement de l'État ou de ses établissements publics ou des collectivités locales une ou plusieurs subventions dont le montant global excède 150 000 euros ou se livrent à une activité économique (C. com., art. L. 612-4 et L. 612-5).

Sont visées toutes les conventions qui, sans être courantes et conclues à des conditions normales, sont passées directement ou par personne interposée entre une association susmentionnée « *et l'un de ses administrateurs ou l'une des personnes assurant un rôle de mandataire social* » ou une société, dont un associé indéfiniment responsable (associé dans une SNC, SC, commandite simple ou par action), un gérant, un administrateur, le directeur général ou directeur général délégué, un membre du directoire ou du conseil de surveillance, un actionnaire disposant d'une fraction de droits de vote supérieure à 10 % s'il est aussi dirigeant de l'association.

À l'exception des quelques règles qui viennent d'être rappelées et qui prennent directement en compte la problématique des conflits d'intérêts, le plus souvent de telles situations résultent de situations de fait non prévues mais qui peuvent néanmoins donner lieu à **des sanctions et notamment pénales**.

Ainsi, la responsabilité solidaire du dirigeant pourra être retenue pour le paiement d'impôts ou de pénalités s'il s'est rendu

responsable de manœuvres frauduleuses ou en cas d'inobservations graves et répétées des obligations fiscales rendant impossible le recouvrement de l'impôt.

Le délit pénal d'abus de confiance ou encore d'autres infractions proches de la situation de conflit d'intérêt comme l'escroquerie, le vol, le détournement de fonds publics, pourront également se voir appliqués à l'encontre des dirigeants d'OSBL.

Au-delà des sanctions civiles, pénales ou financières, il convient de ne pas écarter le **risque médiatique** qui demeure pour les OSBL une bien plus grande menace dans la mesure où leurs campagnes de financement sont le plus souvent liées à une image irréprochable.

En définitive, la question des conflits d'intérêts est pour l'essentiel abordée et traitée sous l'angle de la répression avec des sanctions potentiellement très lourdes pour les dirigeants dont ils ne mesurent pas toujours la portée réelle pour l'OSBL.

Pour autant, il apparaît que plus les mesures de contrôles seront prises en amont, plus la lutte contre les risques de conflits d'intérêts sera efficace.

Ainsi, pour reprendre les termes du rapport Sauvé, il conviendrait davantage de promouvoir une nouvelle culture déontologique mieux à même d'anticiper les risques de conflits d'intérêts que de sanctionner.

À titre d'exemple, les dirigeants d'OSBL doivent mettre en place dans les statuts ou le règlement intérieur une véritable procédure de contrôle interne, destinée entre autre à vérifier les avantages qui auront pu leur être accordés.

Il est ainsi préconisé de créer des **contre-pouvoirs internes** du Conseil d'administration (comités d'audit, rapport sur la gouvernance, charte déontologique...) mais également de faire appel à des professionnels externes et indépendants.

### **Colas AMBLARD :**

*La question de la rémunération des dirigeants associatifs doit être abordée sans présupposé culturel*

Maître Colas AMBLARD (Avocat, Cabinet d'Avocats NPS CONSULTING, co-auteur du Lamy Associations) rappelle que si le critère de gestion désintéressée énoncé à l'article 261-7-1<sup>er</sup> du Code général des impôts demeure la première des conditions à respecter pour bénéficier du régime (de principe) de non assujettissement aux impôts commerciaux (IS, TVA et CET), depuis l'instruction fiscale BOI 4 H-5-98 du 15 septembre 1998, la rémunération des dirigeants associatifs n'entraîne plus automatiquement la fiscalisation de l'association.

En effet une **tolérance administrative** a été introduite permettant aux administrateurs (ou autres mandataires sociaux) d'être rémunérés dans la limite du 3/4 du SMIC mensuel brut par dirigeant (soit 1 069 euros maximum par mois au 1<sup>er</sup> juillet 2012).

Entrent dans le calcul de ce seuil, toutes les sommes d'argent et octroi d'avantages en nature à titre habituel ou exceptionnel (CJCE, 21 mars 2002, aff. 267/00 : RJF 6/02, n° 736), à l'exception des remboursements de frais justifiés.

Les dirigeants concernés sont les membres élus, c'est-à-dire en principe les administrateurs et membres du bureau, ou tout autre organe qui en tient lieu, quelle que soit sa dénomination.

Les dirigeants de fait sont aussi concernés par ces dispositions légales et réglementaires, pour lesquels la jurisprudence communautaire (CJCE, 21 mars 2002, préc.) en donne une définition précise : il s'agit de personnes « *qui exercent effectivement la gestion et l'administration de l'association, en ce sens qu'elles prennent les décisions de dernier ressort relatives à la politique de l'organisme, notamment dans le domaine financier, et effectuent les tâches de contrôle supérieures* ».

Cette définition rejoint celle de l'administration fiscale pour qui « *les dirigeants de fait s'entendent des personnes qui remplissent des fonctions normalement dévolues aux dirigeants de droit, qui exercent un contrôle effectif et constant de l'association et qui en définissent les orientations* ».

Le texte administratif précise encore qu'« *il incombe au service des impôts d'apporter la preuve d'une gestion de fait. À cette fin, il doit réunir un maximum d'éléments de fait permettant de retenir cette qualification (signature de contrats engageant durablement l'organisme, disposition des comptes bancaires sans contrôle effectif des dirigeants statutaires...)* [...] La requalification de la fonction de directeur salarié en dirigeant de fait ne pourrait être mise en œuvre que s'il apparaissait que les membres du Conseil d'administration n'exercent pas leur rôle, en particulier celui de contrôler et, le cas échéant, révoquer ce salarié et le laissent en fait déterminer la politique générale de l'organisme à leur place ». Reprise depuis lors par l'instruction fiscale BOI 4 H-5-06 du 18 décembre 2006 (n° 41), cette doctrine administrative se veut extrêmement pragmatique face aux pratiques constatées en matière de gouvernance associative.

Le critère de gestion désintéressée a, par la suite, été complété par une **exception légale** édictée par la loi de finances pour 2002 à l'attention des « *grandes associations* », c'est-à-dire celles disposant durant au moins 3 exercices comptables consécutifs de ressources supérieures aux seuils suivants : 200 000, 500 000 et 1 000 000 d'euros (hors financements publics).

Constatant l'implication et les responsabilités entraînées par la gestion de telles structures, le législateur autorise désormais le versement d'une rémunération pour 1, 2 ou 3 dirigeants maximum en fonction des ressources propres de l'organisme (cette exception légale ne peut se cumuler avec la tolérance administrative décrite ci-dessus).

En application de ce second régime dérogatoire, la rémunération proposée pour le dirigeant ne devra pas dépasser trois fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 109 116 euros par an au 31 décembre 2012).

Ces règles fiscales exercent une grande influence en matière de gouvernance associative :

- en premier lieu, elles contribuent à distinguer la notion de dirigeant de droit et de fait : en prenant en compte cette réalité, l'administration fiscale entend mettre fin aux dérives et à l'utilisation abusive du statut associatif débouchant concrètement sur des situations de « *paracommercialisme* » (C. Amblard, *Activités économiques et commerciales des associations*, Lamy associations, étude 246) ;
- en second lieu, elles obligent ces organismes sans but lucratif à respecter un certain nombre de règles en matière de transparence financière (CGI, ann. II, art. 242 C) ainsi que le principe de renouvellement périodique des dirigeants ;
- enfin, elles ouvrent de nouvelles perspectives en rappelant que le recours à du personnel salarié est « *un mode de gestion usuel* » et en permettant d'associer ces salariés à la gouvernance de l'organisme sans but lucratif (dans la limite du quart des postes au sein du conseil d'administration, et sans pouvoir occuper les fonctions de membre du bureau).

Dès lors, « *il importe d'envisager cette question de la rémunération des dirigeants associatifs sans présupposé culturel* », nous indique Maître Colas AMBLARD.

Certes, il convient de garder en mémoire que « *la gouvernance associative est historiquement et intrinsèquement marquée par le recours au bénévolat* ». Pour ce dernier, « *ce schéma de gouvernance doit absolument être conservé, si l'on veut que les valeurs véhiculées par le désintéressement au sein de notre société demeurent* ».

Cependant, « *de nouvelles difficultés (augmentation contestante du temps de travail consacré à la gestion administrative, à la recherche des financements et au management des équipes, multiplication des textes législatifs et réglementaires...)* ont surgi ces derniers temps qui rendent beaucoup plus complexe l'investissement des dirigeants associatifs, si bien que dans certaines situations il convient de s'adapter pour protéger le modèle associatif ».

Autant de problématiques qui découragent, non pas les bénévoles – des études montrent que le volume annuel d’heures consacrées au bénévolat a augmenté de 5 % par an depuis 1999 – mais les dirigeants bénévoles. Or, « *il ne peut exister d’associations sans dirigeants associatifs !* ».

L’analyse de Viviane TCHERONOG (voir *Lettre Lamy Associations Actualités n° 209, novembre 2012*) fait apparaître que la classe dirigeante associative peine à se renouveler (30 % des dirigeants ont plus de 65 ans en 2011, alors même qu’ils n’étaient que 24 % en 2006 ; 56 % des dirigeants ont plus de 5 années d’ancienneté dans la fonction de dirigeant en 2011, contre 49 % en 2006).

Dans un horizon relativement proche, combien d’associations risquent ainsi de se retrouver dans l’obligation de cesser leurs activités, faute de pouvoir renouveler leur équipe dirigeante (C. Amblard, « *Homo bénévoles : attention danger !* », [www.isbl-consultants.fr](http://www.isbl-consultants.fr), novembre 2007) ? Les secteurs de la santé, dans le domaine social et médico-social, sont particulièrement exposés à ce risque.

Dans de telles situations, la question de la rémunération des dirigeants associatifs doit être abordée en dehors de toute idée préconçue.

Bien encadrée, cette possibilité offerte par le législateur peut permettre de conjuguer la réalité du moment avec les modes d’investissement originels, c’est-à-dire ceux que l’ont connaît depuis l’avènement de la loi de 1901.

Pour s’en convaincre, il importe de rappeler le contexte qui a permis l’élaboration de ces régimes dérogatoires ainsi que les « *garde fous* » posés par le législateur.

Le contexte, tout d’abord : la première dérogation au principe de gestion désintéressée est apparue en même temps que la mise en place du régime des 35 heures. Il s’agissait de permettre aux salariés, libérés d’une partie de leur tâche de travail, de se consacrer au bien commun dans des structures à but non lucratif. Cela explique que la rémunération limitée aux 3/4 du SMIC puisse se cumuler avec une rémunération salariée.

Les garde-fous, ensuite : l’instruction fiscale précitée du 18 décembre 2006 impose que cette question de la rémunération des dirigeants associatifs fasse l’objet d’un débat préalable au sein même de l’association. En effet, en exigeant que les statuts autorisent expressément la possibilité de verser des rémunérations aux dirigeants associatifs, ce texte fiscal impose à l’assemblée générale des membres, réunie en la forme extraordinaire, de se prononcer sur cette question à la majorité qualifiée des 2/3. Par suite, chacune des rémunérations versées devront faire l’objet d’un rapport spécial (conformément à la loi « *NRE* » du 15 mai 2001 sur les conventions réglementées) présenté par le conseil d’administration ou le commissaire aux comptes, lequel devra faire l’objet d’un vote lors de l’assemblée générale ordinaire réunie pour approuver les comptes annuels.

### **François RUBIO :**

*Le président rémunéré est désormais présent tous les jours, aux côtés de l’équipe salariée*

En guise d’illustration des propos précédents, François RUBIO, Directeur juridique de Médecins du monde, exposa le processus ayant conduit cette ONG à s’orienter vers ce nouveau mode de gouvernance (dérogation légale).

Certes, cela n’a pas été sans heurt et ce dernier a tenu à préciser que l’adoption de la modification statutaire portant sur ce point particulier du droit à rémunération pour les dirigeants a été votée à une très faible majorité.

Depuis lors, la gouvernance de cette structure en a été profondément modifiée.

Désormais « *présent tous les jours, aux côtés de l’équipe salariée* », le président de cette ONG a gagné en légitimité en se montrant plus actif dans la gestion quotidienne de la structure.

Mieux reconnus en interne, les dirigeants salariés peuvent également bénéficier de formations spécifiques leur permettant de consolider leurs acquis et d’adapter leurs savoirs aux évolutions contextuelles, ainsi qu’aux réformes législatives et réglementaires.

Fort de ces nouvelles connaissances, le dirigeant associatif apparaît mieux à même de faire face à ses responsabilités et à répondre aux nouvelles exigences liées à la gestion de ces structures sans but lucratif.



# Actualisation de l'ouvrage

## ↓ LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

### Subventions

#### Communautés religieuses

Une collectivité territoriale peut, sans contrevenir aux dispositions de la loi du 9 décembre 1905, accorder une subvention à une communauté religieuse dans le cadre de sa politique en faveur des économies d'énergie.

La communauté des bénédictins de l'abbaye Saint Joseph de Clairval a demandé à la région Bourgogne de lui octroyer une subvention, au titre du programme régional environnement, maîtrise de l'énergie, déchets, afin de réaliser une étude de faisabilité en vue de l'installation d'une chaufferie-bois.

Par décision du 21 septembre 2006, le président du conseil régional de Bourgogne a rejeté cette demande, à l'appui des interdictions édictées par la loi de 1905, au motif du caractère cultuel de la congrégation religieuse.

Décision validée par un jugement du 9 décembre 2008 du Tribunal administratif de Dijon, puis par un arrêt du 17 septembre 2010 de la Cour administrative d'appel de Lyon.

Appelé à se prononcer sur la question, le Conseil d'État considère :

- que le projet de la congrégation religieuse ne présentait pas un caractère cultuel et n'était pas destiné au culte ;
- que le soutien de ce projet, qui s'inscrivait dans le cadre de l'action régionale de promotion des énergies

renouvelables et de maîtrise de la demande d'énergie, présentait un intérêt public régional ;

- que le versement des subventions accordées dans le cadre du programme s'accompagnait de la conclusion de conventions permettant de garantir que les subventions étaient exclusivement affectées au financement du projet ;
- que, par suite, la subvention n'aurait pu être utilisée pour financer les activités culturelles de l'association.

Ainsi, les dispositions de la loi du 9 décembre 1905 ne faisaient pas obstacle à ce que la région Bourgogne attribuât la subvention en cause à la communauté des bénédictins.

Par suite, en refusant d'attribuer une telle subvention à cette communauté au seul motif que la loi du 9 décembre 1905 y faisait obstacle, le Conseil d'État considère que le président du conseil régional de Bourgogne a entaché sa décision d'erreur de droit. ❖

CE, 26 nov. 2012, n° 344284

→ Lamy Associations, n° 260-1 et s.

### Subventions

#### Sécurisation du financement public

La circulaire du 18 janvier 2010 relative aux relations entre les pouvoirs publics et les associations sera révisée.

Interrogé sur les mesures que pourrait prendre le Gouvernement pour développer le financement de la vie associative et encourager le bénévolat, le ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation

populaire et de la Vie associative a annoncé qu'il a initié, en concertation avec le ministre délégué à l'Économie sociale et solidaire, un chantier visant à la sécurisation du financement public aux associations.

Dans ce cadre, une révision de la circulaire du 18 janvier 2010 (NOR : PRMX1001610C) relative aux relations entre les pouvoirs publics et les associations sera effectuée.

Par ailleurs, l'adoption des dispositions législatives, dans le cadre du projet de loi sur l'économie sociale et solidaire, qui sera présenté en avril 2013, sera également étudiée, dans l'objectif d'une sécurisation du financement public de l'initiative associative. ❖

Rép. min. n° 2464, JOAN Q. 4 déc. 2012

→ Lamy Associations, n° 260-1 et s.

## ↓ LA FISCALITÉ DE L'ASSOCIATION

### Mécénat

#### Avantages fiscaux

Le ministre de la Culture et de la Communication a réaffirmé le maintien des avantages fiscaux dont bénéficient les entreprises effectuant des dons éligibles au mécénat.

Interpellée par un député sur les intentions du Gouvernement sur la pérennité de l'avantage fiscal consenti aux dons d'entreprises afin d'inciter au financement d'activités culturelles par le mécénat, au taux actuel de 60 % du don déductible de l'impôt sur les sociétés, le ministre de la Culture et de la Communication reconnaît l'émoi suscité dans l'opinion, fin 2011, par

le dépôt d'amendements visant à assimiler les dispositions favorisant la philanthropie individuelle à des « niches fiscales », puis, plus récemment, par l'annonce d'une éventuelle réduction de 50 % des avantages fiscaux proposés aux entreprises mécènes.

Le Gouvernement, conscient qu'une remise en cause des mesures fiscales en vigueur aurait des conséquences particulièrement graves sur le financement de la vie culturelle, entend maintenir ce dispositif créé en 2003.

Le ministre souhaite cependant proposer une amélioration des dispositions relatives au mécénat d'entreprise, afin d'augmenter la capacité des TPE et PME à agir sur leurs territoires d'implantation.

Elle a également demandé à ses services de travailler à l'élaboration d'une « charte du mécénat culturel ».

Rép. min. n° 4669, JOAN Q. 9 oct. 2012

→ Lamy Associations, n° 408-1 et s.

## Facturation

### Mentions obligatoires

Tout professionnel en situation de retard de paiement devient de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire de 40 euros.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, une indemnité forfaitaire de 40 euros est automatiquement appliquée à tout débiteur pour retard de paiement.

Cette somme correspond aux frais de recouvrement. S'ils excèdent ce montant, une indemnisation complémentaire pourra être demandée sur présentation d'un justificatif.

Cette mesure ne s'applique qu'entre professionnels. Mention doit en être faite obligatoirement sur les factures et les conditions générales de vente.

D. n° 2012-1115, 2 oct. 2012, JORF 4 oct.

→ Lamy Associations, n° 417-78 et s.

## ↓ L'ASSOCIATION EMPLOYEUR

### Harcèlement

#### Obligations de l'employeur

Une circulaire interministérielle du 12 novembre 2012 rappelle les obligations de l'employeur en matière de prévention des actes de harcèlement moral et sexuel.

La circulaire du 12 novembre 2012 présente les dispositions relatives au harcèlement introduites par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 rétablissant l'infraction de harcèlement sexuel, notamment dans les relations de travail, et précisant les obligations des employeurs, les pouvoirs des délégués du personnel et les missions des services de santé au travail et des DIRECCTE.

Elle précise que l'employeur peut prendre, au-delà des obligations édictées par les articles L. 1153-5 et L. 1152-4 du Code du travail, toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour une information effective des salariés sur la législation de lutte contre le harcèlement.

L'employeur peut notamment mettre en place des sessions de formation visant à améliorer les connaissances de son personnel en la matière et l'aider ainsi à mieux repérer les actes litigieux.

Circ. min., DGT n° 2012/14, 12 nov. 2012

→ Lamy Associations, n° 608-80

## Licenciement pour cause personnelle

### Mise à pied conservatoire

L'employeur peut mettre à pied à titre conservatoire un salarié sous le coup d'une enquête préliminaire pour abus de confiance.

La directrice d'une association, accusée d'abus de confiance au préjudice de son employeur, est placée en garde à vue.

Son employeur lui adresse une mise à pied conservatoire pour la durée de la procédure.

La directrice est reconnue coupable d'abus de confiance et d'usage de faux environ trois mois après son interpellation.

Devançant l'annonce de son licenciement, la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'association pour non règlement de ses salaires au cours des trois derniers mois.

L'employeur la licencie malgré tout pour faute lourde.

La Cour d'appel lui donne tort au motif que la mise à pied aurait dû déclencher une procédure disciplinaire dans les deux mois de la découverte des faits fautifs.

Cependant, la Haute juridiction casse cette décision : la mise à pied conservatoire, qui n'est pas une mesure disciplinaire, était bien la seule mesure que pouvait prendre l'employeur dans l'attente des résultats de l'enquête diligente.

Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-27.508

→ Lamy Associations, n° 620-1 et s.



Wolters Kluwer

France

**LAMY ASSOCIATIONS ACTUALITÉS**

**Directeur de la publication, Président Directeur Général**

**de Wolters Kluwer France** : Michael KOCH

**Rédacteur en chef** : Raymond BOCTI

**Éditeur** : WOLTERS KLUWER FRANCE

SAS au capital de 300 000 000 €

Siège social : 1, rue Eugène et Armand Peugeot

92856 Rueil-Malmaison cedex

RCS Nanterre 480 081 306

N° Indigo : 0 825 08 08 00 – Fax : 01 76 73 48 09

Associé unique : HOLDING WOLTERS KLUWER FRANCE

**N° Commission paritaire** : 1215 F 87382 – Dépôt légal : à parution – N° ISSN : 1275-7349

**Prix de l'abonnement** : 983,00 € HT (TTC selon TVA en vigueur) – Périodicité : mensuelle

Imprimerie Delcambre, BP 389, 91959 Courtabœuf cedex

Le Lamy Associations et sa lettre d'information Lamy Associations *Actualités* sont indissociables.

*Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS – Direction Commerciale.*