

BULLETIN DU VIVRE AVEC N 19

Le bulletin d'information officiel de la FNLV



DANS CE NUMÉRO

LE CADRE DES LVA ATTAQUÉ

VIE DE LA FÉDÉRATION

**TÉMOIGNAGE SUR LE
TRAVAIL D'ÉQUIPE**

**ÊTRE PRÉSIDENT ET
SALARIÉ DE SON LVA EN
ASSO**

Le mot d'introduction

par le secrétaire général

Je reprends ma plume, afin de vous tenir informé des actualités des LVA.

Nous allons avant tout revenir sur le projet de réforme et la proposition de loi, que nous venons de découvrir, sur lesquels nous vous avons alerté et sûrement inquiété. C'était volontaire et assumé.

Un point d'étape suivra sur les projets en cours à la FNLV, parce que l'action, même discrète, avance.

Puis place à un témoignage qui m'a été transmis, de ceux, rares et précieux, que je guettais depuis longtemps. Si vous en avez d'autres à partager, ils seront les bienvenus.

Enfin, un sujet qui pourrait vous étonner : le cumul entre présidence associative et responsabilité d'un LVA – une question plus complexe qu'il n'y paraît."

La réforme de la protection de l'enfance est en marche – et les Lieux de Vie et d'Accueil (LVA) sont dans la ligne de mire

Chers adhérents,

La réforme de la protection de l'enfance aura bien lieu, et les LVA en seront un sujet central. Nous avons eu vent d'un powerpoint de présentation de la DGCS sur le projet de réforme de la protection de l'enfance, annoncé par Mme Vautrin et d'une proposition de loi visant à améliorer l'encadrement des structures d'accueil de l'aide sociale à l'enfance, (mai 2025) portée en autre par la députée I Santiago. Deux principales menaces y apparaissent et pèsent sur notre modèle :

- 1) Une intégration forcée dans les schémas départementaux, avec un système d'autorisation transformé en régime "explicite" (dont les contours restent flous).
- 2) Une proposition de loi (portée par des députés dont Mme Santiago) qui, sous couvert de "rigueur", impose des contraintes disproportionnées (commissaire aux comptes, taux d'encadrement effectif, diplômes...) – comme si les LVA étaient responsables des dérives d'un système qu'ils subissent.

Pourquoi cette offensive ? Le nombre de LVA a doublé en quelques années (passant de 450 à près de 800) et continue d'augmenter. Dans cette explosion, nous identifions :

- **Un tiers de structures "recyclées"** : anciens gîtes, accueils Jeunesse et Sports, ou structures non autorisées, convertis en LVA sans maîtrise du cadre légal et souvent avec la bénédiction des départements, qui ferment les yeux sur leur méconnaissance des exigences éducatives et surtout sur celle du cadre spécifique des LVA.

- **Un tiers de LVA "affiliés"** : regroupés au sein de grands groupes (comme Colibris, Labonde ou même domino), où les dérives financières et les affaires judiciaires se multiplient. Résultat : ces deux catégories biaisent la perception des LVA, alors que les structures indépendantes et rigoureuses – les LVA qui rappellent aux départements leurs obligations sont marginalisées.

Notre stratégie : dénoncer ET proposer

Nous ne pouvons plus nous contenter de critiquer. La réforme est inévitable, ce n'est qu'une question de temps ; notre survie dépend de notre capacité à en orienter les termes.

Les pistes de propositions que nous envisageons :

1. **Exiger d'abord l'application des textes existants** (notamment sur la tarification, trop souvent ignorée).
2. **Distinguer clairement les LVA historiques des structures opportunistes** :
 - Durcir les critères d'autorisation (trop de projets sont validés aujourd'hui sans vérification sérieuse).
 - Publier un décret sur le compte d'emploi pour clarifier les attentes financières et répondre aux exigences de transparence.
 - Lancer une enquête IGAS pour objectiver les pratiques douteuses (de certains départements comme de certains porteurs de projets).
3. **Cadrer les contrôles, aujourd'hui inexistants ou disparates** :
 - Exiger que les départements utilisateurs (même hors territoire) opèrent des contrôles – pour éviter qu'ils se défassent sur d'autres collectivités.
 - Construire un cadre national clair et repéré pour les contrôles, avec des procédures harmonisées.
 - Demander l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques par l'HAS (Haute Autorité de Santé) pour définir un référentiel qualité spécifique aux LVA.
4. **Sanctuariser notre modèle** : les LVA indépendants, qui respectent le cadre, ne doivent pas payer pour les dérives des autres.

Où en sommes-nous ?

- **Dialogue politique** : Nous remercions tous ceux qui ont pu nous apporter leur aide et des contacts. Nous avons alerté la haute commissaire (Mme El Haïry), l'Assemblée des Départements de France, et quelques députés (comme M. Raux, membre de la commission Protection de l'enfance). Leur message est clair : "La réforme aura lieu ; à vous de jouer." Nous avons été auditionnés par l'IGAS sur le sujet des accueils hors territoire. Nous avons un temps d'échange avec l'ADF (Assemblée des Départements de France).
- **Médias** : Le sujet n'est pas encore "mûr" pour la presse, car il n'y pas encore de texte de loi, mais nous préparons des arguments chocs pour les débats parlementaires.
- **Alliances** : Nous consolidons nos liens avec les magistrats, les petites MECS, et les élus sensibles à notre cause.

Compte-rendu de l'entretien avec la DGCS du 21/10/25 (projet de loi LVA) : La DGCS défend l'intégration des LVA dans les schémas départementaux, présentée comme une « protection » pour sécuriser leur qualité et limiter les dérives (des séjours de rupture et des LVA). Elle vise à redonner la maîtrise de leur territoire aux départements qui prétendent en perdre le contrôle. Nous nous y opposons fermement : cette mesure risquerait d'inverser l'initiative du projet des LVA, et de les soumettre à des logiques territoriales disparates, et de menacer leur flexibilité – leur principale force. Le vrai problème réside dans l'insuffisance des contrôles en amont et du traitement trop laxiste des demandes d'autorisation, pas dans l'absence de planification. Nous proposons plutôt un référentiel national strict (critères d'agrément, audits aléatoires). La DGCS reste ouverte au dialogue, mais semble attachée à sa solution ; nous sortons pessimistes sur sa capacité à entendre nos alternatives, malgré son accord sur le constat de dysfonctionnements. Prochaine étape : leur transmettre une note technique avec nos propositions (décret, contrôles renforcés) et solliciter un nouveau rendez-vous ciblé.

Votre rôle est décisif

- Relayez cette alerte dans vos réseaux, en portant un discours cohérent fondé sur la transparence et le respect du cadre.
- Interpellez vos députés : demandez-leur de scruter ce projet de loi.
- Documentez les dysfonctionnements locaux (lors des autorisations, des changements demandés, lors des contrôles qui méconnaissent parfois notre cadre et surtout pour la tarification qui n'est pas respectée etc.) – vos retours sont notre munition.

Proposition concrète aux départements : Nous proposons d'organiser des temps de concertation avec l'ensemble des CD sur deux points :

1. Le **traitement des demandes d'autorisation** (pour éviter les validations "bâclées").
2. Les **modalités de contrôle** (pour sortir des pratiques arbitraires). La FNLV vous accompagnera dans ces démarches – mais certains départements refusent encore de nous traiter en partenaires. Cela doit changer.

Notre modèle a fait ses preuves. Il mérite d'être défendu, pas sabordé par des réformes conçues sur des critères budgétaires – ou pire, instrumentalisé par ceux qui en détournent l'esprit. La mobilisation commence maintenant.

Centre de formation



Depuis juin 2025, la FNLV est officiellement **centre de formation** agréé. Une avancée importante pour renforcer notre expertise collective et mieux vous accompagner dans vos missions.

Premières formations : un succès pour préparer la certification Qualiopi

Cet été, nous avons organisé une première session de formation (phase test) afin de construire les supports nécessaires et nous préparer à la certification Qualiopi, prévue à l'automne 2025. Thème abordé : Le cadre juridique spécifique des LVA Cette formation, ouverte aux porteurs de projet comme aux lieux de vie en activité, a permis d'échanger sur les enjeux juridiques propres à notre secteur.

Prochaines formations en préparation

Nous travaillons sur un deuxième module, axé sur les questions RH :

- Contrats de travail (spécificités des LVA)
- Statut résident/non-résident
- Gestion des astreintes
- Motifs de remplacement etc

Pour garantir une expertise solide, nous seront accompagnés par le cabinet comptable Synapse, qui interviendra dans la conception et l'animation des premières sessions.

Un espace dédié sur le nouveau site FNLV

Bientôt, une page formation sera disponible sur notre site pour vous présenter :

- Les programmes détaillés
- Les dates et modalités d'inscription
- Les tarifs

Vos retours sont essentiels !

Pour que ces formations répondent au plus près de vos besoins, nous comptons sur vous : 📌

Quels thèmes souhaitez-vous voir aborder en priorité ? 📌 Quels formats préférez-vous (présentiel, distanciel, hybride) ? 📌 Avez-vous des suggestions ou questions spécifiques ?

Envoyez-nous vos retours par mail à : ✉ secretaire.general@fnlv.org

La nouvelle Charte FNLV : une identité renforcée, validée par vos retours

Lors de nos dernières journées de formation (Rencontres), nous avons présenté et discuté collectivement la nouvelle Charte de la FNLV. Les échanges ont confirmé que nous allons dans la bonne direction, notamment sur un point central : ✓ Notre volonté de nous distinguer clairement des lieux de vie “affiliés”, qui limitent trop souvent l'autonomie des structures (gestion de projet, finances, choix du personnel et des personnes accueillies).

Ce cadre redéfini, qui affine l'identité portée par la FNLV, a été bien accueilli par les adhérents présents. Il permettra de mieux défendre nos spécificités et nos valeurs communes. LA Charte a été validée par le CA de la FNLV.

-  Prochaine étape : Mise en œuvre officielle → à la fin de l'année lors de la prochaine AG.



Préparation de l'**Assemblée Générale** : report pour plus de rigueur

Initialement prévue lors des Rencontres, l'AG n'a pas pu se tenir, faute de préparation suffisante. Nous avons préféré la reporter pour garantir des conditions optimales (documents complets, temps d'échange de qualité).

En revanche, nous avons présenté une ébauche du programme de la prochaine mandature, élaborée avec les membres impliqués aux côtés du Bureau. Les retours ont été très positifs – un bon signe pour la suite !

 Dates à retenir :

- **AG en présentiel → 4 décembre 2025 (Paris)** Si le quorum n'est pas atteint → 2ème session en visio le 19 décembre 2025
- Renouvellement du CA → un tiers des membres
- Élection du nouveau Bureau → par le CA renouvelé



Publication prochaine du Vade-Mecum CNAPE –

Un outil pour défendre notre cadre juridique

Nous arrivons à l'aboutissement d'un travail collectif important : la finalisation du Vade-Mecum publié sous l'égide de la CNAPE. Ce document, désormais achevé dans sa rédaction, est parti au "maquettage" avant sa publication officielle.

Un outil pour faire reconnaître et appliquer notre cadre juridique

Les premiers retours ont été positifs, et c'est une bonne nouvelle : ce Vade-Mecum sera un levier essentiel pour :

- ✓ Clarifier les règles qui s'appliquent (ou devraient s'appliquer) aux LVA.
- ✓ Sécuriser nos pratiques face aux interprétations parfois divergentes des départements ou des services de contrôle.
- ✓ Servir de référence dans les échanges avec les institutions, les magistrats ou les partenaires.

Mais une partie des sujets abordés n'ont pas trouvé pas de réponses simples et nous avons fait des propositions que nous assumons avec notamment une méthodologie qui se résume en une ligne : **les LVA proposent, les autorisateurs statuent (uniquement selon la conformité au CASF) et si la réponse paraît injuste, il faut aller au tribunal.**

Nous remercions encore Paul qui s'est beaucoup investi dans ce travail, mais qui en raison de son désaccord avec nos propositions a fait le choix de se retirer à la fin du projet. Son nom ne figurera donc pas dans le document.

Malgré nos sollicitations, les autres groupements n'ont pas répondu à nos sollicitations.

Une fois publié, notre priorité sera d'en assurer la plus large diffusion. Nous comptons sur vous pour relayer ce document auprès de vos réseaux (départements, magistrats, élus...) afin qu'il devienne une référence incontournable. Plus il sera visible, plus il sera difficile de l'ignorer.

Notre position reste claire :

Nous assumons pleinement la ligne que nous avons choisie :

- Défendre le cadre légal existant, parce qu'il est le seul rempart actuel contre des réformes qui menacent notre modèle.
- Revendiquer des évolutions ciblées (notamment sur l'évaluation et les contrôles, trop éloignés de nos réalités), mais sans affaiblir nos fondements juridiques.

Pourquoi cette fermeté ?

Parce que le prochain cadre qui se profile (via la réforme de la protection de l'enfance) ne s'annonce pas favorable aux LVA. Dans ce contexte, affaiblir notre position actuelle reviendrait à nous mettre en danger. Nous ne pouvons pas nous le permettre.

Ce que nous vous proposons

1. S'appropriier le Vade-Mecum dès sa publication pour en faire un outil de plaidoyer dans vos échanges locaux.
2. Rester unis sur l'essentiel : la défense de notre cadre juridique, même si les méthodes ou les sensibilités diffèrent entre structures.

Nous savons que certains ne partagent pas notre approche. Certains nous trouvent trop « institutionnels », d'autres trop « directifs ». Nous l'entendons. Mais dans un contexte où les LVA sont directement menacées, nous estimons que la priorité est de protéger ce qui nous permet encore d'exister.

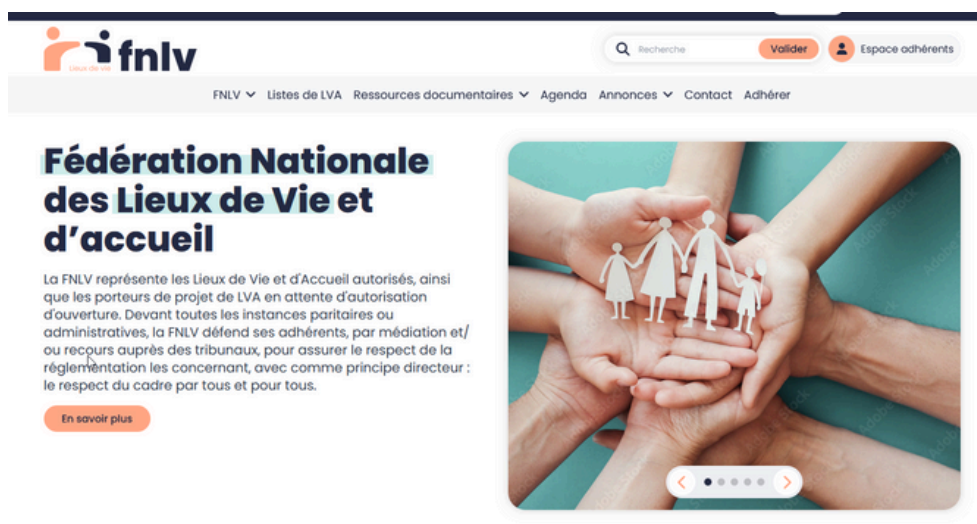
La FNLV ne prétend pas représenter tous les LVA à elle seule. Mais elle assume son rôle : porter une voix claire, structurée et déterminée pour défendre nos lieux de vie.

Nous comptons sur votre soutien et votre mobilisation pour faire de ce Vade-Mecum un outil utile et reconnu.

Ajouter Arrivée du nouveau site internet

Il est arrivé courant mai. Une alerte a été envoyée aux adhérents de la FNLV.

A présent, nous comptons sur vous pour remplir les fiches de présentation de vos LVA qui pourront alors apparaître sur la carte interactive. Actuellement, nous en avons plus de 60 qui apparaissent sur la carte, alors que nous avons 173 adhérents actifs. Les porteurs de projet pourront, eux aussi, être visibles, ce qui nous permettra de les valoriser et si besoin, de dénoncer les traitements non conformes par certains départements de leur demande d'autorisation d'ouverture.



Le principe des annonces marche de mieux en mieux. Pour rappel, elles sont de plusieurs types :

- Recherches de places de la part des CD
- Propositions de places disponibles pour les LVA adhérents
- Annonces immobilières
- Offre d'emploi ou proposition de stages des LVA adhérents.

Vous trouverez également une "bibliothèque" particulièrement fournie en documents (modèles de contrat, vulgarisation juridique, modèle de projet d'établissement, des documents pour la direction, pour les équipes, et pour les porteurs de projet etc). Le "bouton" d'accès s'appelle "Ressources utiles". Mais merci de ne pas donner nos modèles aux LVA qui n'ont pas adhéré. Ce sont vos cotisations qui rendent possible la constitution de ces ressources. Il n'est donc pas normal que certains utilisent nos ressources sans participer à l'effort financier. Le dernier ajout a été celui de plusieurs modèles de planning de permanent résident et non résident.

Témoignage sur le travail d'équipe

Je souhaite partager avec vous un témoignage récent, venu d'un LVA, qui illustre avec justesse ce qui fait la singularité de nos lieux de vie. Une situation à la fois simple et profonde, qui nous rappelle pourquoi notre modèle est si précieux – et si différent des établissements traditionnels.

Le contexte : Une nouvelle éducatrice spécialisée, en poste depuis quelques mois, rencontre des difficultés avec un groupe en pleine recomposition. Le renouvellement récent des jeunes accueillis a en effet rebattu les cartes : la dynamique est en train de se reconstruire, avec son lot de tensions, de rapports de force et de luttes pour trouver sa place – un phénomène bien connu de ceux qui accompagnent des groupes en évolution, que certains appelleront la “lutte des places” !

Cette professionnelle, encore en phase d'adaptation, peine à imposer un cadre suffisamment sécurisant. Son autorité, encore fragile, ne lui permet pas toujours de répondre avec aisance aux défis du quotidien. Un scénario classique, surtout quand on sait que l'équilibre d'un groupe se construit aussi par l'assurance de ceux qui l'encadrent.

C'est dans ce contexte qu'un week-end déjà compliqué se présente : son binôme, prévu pour l'épauler, annule au dernier moment. Le permanent responsable, habitué à ces imprévus, s'attend à sacrifier son propre week-end pour assurer la continuité... Une situation que beaucoup d'entre vous connaissent trop bien.

Mais cette fois, les choses se passent différemment.

La solution improvisée – et inspirante : Plutôt que de laisser le permanent annuler ses projets, l'éducatrice propose une alternative inattendue : faire venir son mari et ses enfants pour le week-end entier. L'idée est discutée, puis acceptée.

Et là, quelque chose d'extraordinaire se produit :

- Le mari, sans aucun statut officiel, s'impose naturellement auprès du groupe. Son autorité, spontanée et non forcée, est immédiatement reconnue.
- Les enfants du couple, sans filtre et avec la franchise de leur âge, interpellent les jeunes accueillis quand ils sortent du cadre : « Mais qu'est-ce que vous faites ? Vous ne voyez pas que c'est pas comme ça ? » – et ces remarques, loin d'être rejetées, sont entendues et acceptées.

Résultat ? Un week-end qui se déroule sans accroc, dans un climat apaisé, presque évident.

Attention, les statuts de l'association du LVA permettent l'intervention des membres de la famille du salarié, c'est prévu. De plus, l'attestation d'honorabilité a été vérifiée ! Cette intervention se fait bien dans un cadre légal. Certains disent qu'on ne peut accepter l'imprévisible que s'il est prévu !

Ce que ce témoignage nous révèle : Cette situation, aussi anodine qu'elle puisse paraître, est en réalité riches d'enseignements sur ce qui fait l'ADN des LVA :

- La résidence, bien plus qu'un cadre professionnel Ici, l'autorité ne vient pas d'un diplôme, d'un statut ou d'une mission formelle. Elle émerge de la présence même, de la légitimité naturelle que confère le fait d'habiter le lieu, de le vivre pleinement. Le mari n'est pas un éducateur, mais un adulte référent, présent dans la durée, dont la parole compte parce qu'elle s'inscrit dans une relation humaine, pas seulement professionnelle.
- La permanence comme fondement d'une autre forme d'autorité Dans les LVA, le cadre ne se décrète pas, il se vit. L'autorité ne repose pas uniquement sur des règles écrites ou une hiérarchie, mais sur des liens, des habitudes, une histoire commune. Les enfants du couple, par leur simple présence, ont rappelé aux jeunes les limites du « vivre ensemble » – non pas comme une contrainte, mais comme une évidence partagée.
- Une distinction fondamentale avec les établissements classiques Dans un foyer ou un institution, une telle situation serait impensable : on ne fait pas venir sa famille pour « couvrir » un service. Mais dans un LVA, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est poreuse – et c'est précisément cette porosité qui permet des solutions aussi simples qu'efficaces. La force du modèle réside dans cette flexibilité, dans cette capacité à s'adapter avec les personnes, pas contre elles.
- Une condition indispensable : l'adhésion de tous Rien de tout cela ne serait possible sans l'acceptation de toutes les parties : l'éducatrice, son mari, leurs enfants, les jeunes accueillis, et bien sûr, la structure elle-même. C'est cette confiance mutuelle, ce consentement à vivre autrement les relations, qui rend le système vertueux. Les LVA ne fonctionnent que parce que ceux qui les font y croient.



Etre président de son association et salarié, c'est possible !

Il y a-t-il eu un changement législatif qui explique le fait que si peu de gens soient au courant que les fonctions de président et de permanent (directeur) salarié soient cumulables ?

Voici une question intéressante qui heurte les représentations sur les associations. En réalité, il n'y a pas eu de changement législatif récent qui aurait restreint ou clarifié ce cumul de manière spectaculaire. Pourtant, la méconnaissance de cette possibilité s'explique par plusieurs facteurs historiques, culturels, juridiques et fiscaux, ainsi que par des évolutions subtiles dans l'interprétation des règles. Voici les raisons principales :

1. Une tradition de bénévolat dans le monde associatif français

- Culture du bénévolat : La loi de 1901 a été conçue pour encadrer des associations à but non lucratif, où l'engagement est traditionnellement désintéressé. Le cumul président/directeur salarié va à l'encontre de cette image idéale, même s'il est légal.
- Stigmatisation des rémunérations : Pendant des décennies, payer un dirigeant associatif était mal vu, assimilé à une "professionnalisation excessive" ou à un détournement de l'esprit associatif. Cette mentalité persiste, malgré l'évolution des pratiques.

2. Des règles fiscales et sociales complexes et dissuasives

- Risque de requalification en "distribution de bénéfices" :
 - Une association à but non lucratif ne peut pas distribuer de bénéfices à ses membres (art. 1er de la loi 1901). Si la rémunération du président-directeur est jugée excessive ou non justifiée, l'administration fiscale peut la requalifier en avantage déguisé, avec des conséquences lourdes (perte du statut non lucratif, redressements fiscaux).
 - Exemple : En 2018, une association a été sanctionnée pour avoir versé un salaire trop élevé à son président, considéré comme une "distribution indirecte de bénéfices" (CE, 4 juillet 2018, n° 415444)
- Contrôles renforcés :
 - Depuis les années 2010, l'URSSAF et le fisc scrutent davantage les rémunérations des dirigeants associatifs, surtout dans les structures subventionnées. Cela décourage les associations de recourir à ce cumul par crainte d'un contrôle. Le salaire doit donc bien être conforme aux standards du secteur, et il faut aussi pouvoir démontrer l'activité réelle du-dit Pdt / Salarié.

- Charges sociales élevées :
 - Un président salarié doit cotiser comme tout employé (URSSAF, retraite, etc.), ce qui rend le coût réel bien supérieur au salaire net. Beaucoup d'associations préfèrent externaliser la direction (embaucher un directeur non-membre) pour éviter ces charges.

3. Des statuts souvent mal rédigés ou obsolètes

- Silence des statuts : La plupart des associations ont des statuts génériques (modèles type) qui ne mentionnent pas explicitement la possibilité de cumuler président et directeur salarié. Sans interdiction claire, le cumul est légal, mais l'absence de cadre écrit crée une insécurité juridique.
 - Crainte des conflits : Les membres des associations (souvent bénévoles) hésitent à aborder le sujet par crainte de divisions internes (ex. : "Pourquoi lui serait payé et pas nous ?").

4. Jurisprudence et doctrine administrative fluctuantes

- Pas de texte clair : La loi 1901 n'interdit pas le cumul, mais aucune disposition ne l'autorise explicitement non plus. Tout repose sur l'interprétation des statuts et de la bonne foi.
- Position variable de l'administration :
 - Dans les années 1990–2000, le cumul était toléré si les conditions étaient transparentes.
 - Depuis 2010, l'État (via la DGFIP et l'URSSAF) adopte une posture plus rigide, notamment pour les associations subventionnées. Par exemple, une circulaire de 2015 (DGOS) rappelle que les rémunérations doivent être "proportionnées et justifiées" pour éviter les abus. Rien qui ne puisse gêner un LVA donc.
- Jurisprudence récente :
 - Certains tribunaux ont annulé des rémunérations jugées déraisonnables (ex. : CA Paris, 2019, pour un président d'association sportive payé 150 000 €/an sans justification claire).
 - Ces décisions médiatisées découragent les associations, même si le cumul reste légal dans l'absolu.

5. Manque d'information et désinformation

- Formation insuffisante :
 - Les dirigeants associatifs (souvent bénévoles) ne sont pas toujours formés aux subtilités juridiques du cumul. Les formations proposées par les fédérations (ex. : CPCA, Associations.gouv.fr) abordent rarement ce sujet en détail.
- Idées reçues :
 - Beaucoup croient à tort que la loi 1901 interdit toute rémunération des dirigeants, alors qu'elle n'interdit que la distribution de bénéfices.
 - Confusion avec le secteur marchand (où le cumul président/DG est courant mais soumis à d'autres règles).
- Conseils prudents des experts :
 - Les comptables et juristes, par prudence, déconseillent souvent le cumul pour éviter les risques fiscaux, même quand il est légal. Cela renforce l'idée que "ce n'est pas possible".

6. Évolutions récentes (2010-2024) qui ont complexifié le paysage

- Loi ESS (2014) :
- La loi sur l'Économie Sociale et Solidaire a introduit des obligations de transparence pour les associations (art. L. 312-1-3 du Code du commerce), mais sans interdire le cumul. Cependant, elle a renforcé la méfiance envers les rémunérations des dirigeants.



Que faire si on veut cumuler les deux fonctions ?

1 Vérifier les statuts :

Si rien n'interdit le cumul, c'est possible. Sinon, les modifier en assemblée générale.

2 Fixer une rémunération raisonnable :

Comparer avec les grilles salariales du secteur (ex. :CCN 66).

Éviter les montants disproportionnés (risque de requalification).

3 Valider en AG :

Faire voter la rémunération par les membres pour légitimer la décision.

4 Être transparent :

Indiquer clairement le salaire dans les comptes annuels et les documents publics (site web, rapports d'activité).

5 Consulter un expert :

Un expert-comptable spécialisé en associations ou un juriste peut aider à sécuriser le montage.

Conclusion

Il n'y a pas eu de changement législatif récent interdisant le cumul, mais un durcissement des contrôles fiscaux et sociaux, combiné à une culture du bénévolat persistante, explique pourquoi cette possibilité est peu connue et peu utilisée. Le cumul reste légal, mais il est de plus en plus encadré et doit être parfaitement justifié pour éviter les risques.

Cette possibilité peut être vraiment être intéressante pour un permanent responsable d'un LVA en association car elle le ferait reconnaître comme étant le véritable "capitaine" du navire, qui parfois doit prendre des décisions rapides dans la tempête.

