

Novembre 2009

**LES CONSEQUENCES SOCIALES
D'UNE FUSION-ABSORPTION
ENTRE
SERVICES INTERENTREPRISES**



10, rue de la Rosière
75015 PARIS

Téléphone : 01 53 95 38 50
Télécopie : 01 53 95 38 48
Courriel : info@cisme.org
Site : www.cisme.org

AVANT-PROPOS	3
■ FICHE 1 – DEFINITION JURIDIQUE – PRINCIPES GENERAUX	5
Les différents mécanismes de fusion	6
Les effets juridiques de la fusion	6
Les deux étapes de la fusion-absorption	9
■ FICHE 2 – PROJET DE RAPPROCHEMENT ENTRE DEUX SERVICES	11
L'autorité de tutelle – Exposé des motifs	12
Le Conseil d'administration	12
La situation financière et comptable	13
Les cotisations	13
Le personnel	13
La gestion administrative	14
La méthodologie	14
■ FICHE 3 – CONSULTATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA FUSION-ABSORPTION ..	15
Les consultations obligatoires	16
Que soumettre au Comité d'entreprise ?	17
Quand informer et consulter le Comité d'entreprise ?	17
Qui informer et/ou consulter à défaut de comité d'entreprise ?	18
■ FICHE 4 – ETAPES DE LA FUSION-ABSORPTION ENTRE DEUX SIST	19
Schémas récapitulatifs	20
■ FICHE 5 – CONSEQUENCES SOCIALES DE LA FUSION-ABSORPTION	23
Le sort des contrats de travail et des créances salariales	24
Les accords d'entreprise applicables	25
Le temps de travail et ses aménagements	32
Les usages et engagements unilatéraux	36
Intéressement et participation	37
Les représentants du personnel	39
La commission médico-technique (CMT), les délégués de médecins et d'IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels)	44
Protection et charges sociales	46
Autres conséquences	48
■ FICHE 6 – MODELES DE TRAITE DE FUSION-ABSORPTION	53

Avant-propos

La réforme de la médecine du travail¹ a modifié les modes de fonctionnement de vos Associations, désormais dénommées « *Services Interentreprises de Santé au Travail* » (SIST²) afin de satisfaire, notamment, aux exigences de la Directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989³ prônant une approche pluridisciplinaire des « services de protection et de prévention » (article 7 de la Directive).

Les enjeux forts de cette réforme ont incité les SIST à intégrer des membres salariés d'entreprises adhérentes au sein de leur Conseil d'Administration, à créer une Commission médico-technique et à envisager, par des moyens différents, l'intégration de nouvelles compétences techniques et/ou organisationnelles.

Si certains SIST ont choisi de créer des Groupements d'Intérêt Economique (GIE) ou des associations pour recourir à des équipes pluridisciplinaires en mutualisant leurs moyens, d'autres se sont rapprochés via des opérations communément désignées de fusion-absorption.

Le bilan des conditions de travail de 2008 montre que notre secteur comptait ainsi 311 Services en 2007 contre 344 en 2004 suite à ces opérations de regroupement.

Il existe plusieurs types de fusions dont les conséquences au plan juridique et fiscal sont différentes et parfois complexes.

Compte tenu de l'importance de ces mouvements, nous avons décidé d'élaborer un guide pratique à votre intention. Bien entendu, le contenu de celui-ci ne saurait être exhaustif et répondre à l'ensemble des problématiques soulevées lors d'une opération de fusion-absorption.

Son objectif est, plus raisonnablement, de vous permettre de mesurer les enjeux et conséquences d'une telle décision.

Aussi avons-nous listé, d'une part, les questions qu'il convient de se poser avant toute opération de rapprochement, d'autre part, les conséquences sociales d'une fusion-absorption.

De manière générale, il faut souligner que toute opération de ce type implique la conclusion d'un traité de fusion, fixant notamment :

- les motifs et les buts de la fusion ;
- les mentions relatives aux comptes arrêtés pour établir les conditions de la fusion ;
- les indications relatives au patrimoine de l'Association absorbée ;
- les conditions du transfert du patrimoine de l'absorbée à l'absorbante ;
- les conséquences sociales (contrat de travail, salaires, accords collectifs, etc.).

¹ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale ; Décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 portant réforme de la médecine du travail.

² Abréviation utilisée par la suite.

³ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (J.O. n° L 183 du 29/06/1989).

Ce traité devra être approuvé par les Conseils d'Administration respectifs, puis par les Assemblées Générales Extraordinaires respectives. Nous avons donc mis à votre disposition deux modèles de Traité de fusion, inspiré des expériences en ce domaine, de ceux des SIST ayant opéré des fusions-absorptions (voir pages 52 et suiv.).

L'Association absorbée sera de droit dissoute, puisque l'opération de fusion s'analyse comme une transmission universelle de biens comprenant à la fois l'actif et le passif de l'association absorbée.

Une opération de fusion-absorption est complexe de par les compétences qu'elle requiert : droit social, droit patrimonial, situation comptable et fiscale, droit des associations, etc. D'autres paramètres ont également toute leur importance : le délai d'une telle opération et la chronologie des procédures qu'il convient de respecter attentivement.

En outre, une telle opération peut avoir des répercussions sur le climat social, les salariés pouvant notamment craindre une remise en cause de leurs acquis.

Aussi, nous vous conseillons de choisir un cabinet d'avocat expérimenté afin de vous accompagner dans cette démarche. L'équipe juridique du CISME se tient bien évidemment à votre disposition.

-ooOoo-

DEFINITION JURIDIQUE – PRINCIPES GENERAUX

Les différents mécanismes de fusion

Les effets juridiques de la fusion

Communs à tous les types de fusions
Propres à la fusion-absorption

Les deux étapes de la fusion-absorption

Etape 1 : l'association absorbée
Etape 2 : l'association absorbante

Avant toute chose, il convient de préciser que le mécanisme juridique de la « fusion » peut tout aussi bien concerner des personnes morales à but lucratif (sociétés), que des personnes morales à but non lucratif (associations, fondations, congrégations).

Néanmoins, les démarches, les conséquences juridiques et pratiques d'une fusion diffèrent très largement selon que l'opération concerne des sociétés ou des associations.

Bien évidemment, l'objet de ce guide est de présenter les spécificités de la fusion dans le secteur associatif, et en particulier dans les Services Interentreprises de Santé au Travail.

Pour ce faire, il est important de souligner que le terme générique de « fusion » recouvre en réalité des hypothèses différentes (1), dont les effets doivent être distingués (2).

1 Les différents mécanismes de fusion

Au plan juridique, la notion de fusion est complexe, puisqu'elle recouvre trois mécanismes distincts :

- la dissolution de deux associations, et la transmission de leur patrimoine respectif au profit d'une nouvelle association spécialement créée à cet effet ; on parle alors de **fusion-création** ;
- la dissolution d'une association, et la scission de son patrimoine en plusieurs parties dont chacune d'elles est apportée à des associations préexistantes ou spécialement créées à cet effet ; on parle alors de **fusion-scission** ;
- la dissolution d'une association, et la transmission de son patrimoine à une association préexistante ; on parle alors de **fusion-absorption**.

C'est plus particulièrement cette dernière hypothèse de fusion-absorption entre associations qui est traitée dans ce guide, dans la mesure où il s'agit du mécanisme le plus fréquemment utilisé dans les regroupements entre SIST.

2 Les effets juridiques de la fusion

D'une manière générale, il faut remarquer qu'aucun texte ne régit spécifiquement la fusion dans le secteur associatif. Par conséquent, quel que soit le type de fusion considéré (absorption, création, scission), c'est **le principe de liberté contractuelle** qui doit gouverner la détermination des modalités propres à chaque opération.

Pour cette raison, la rédaction du traité de fusion est une étape cruciale du processus de fusion qui peut être engagé entre vos Associations.

Néanmoins, le principe de liberté contractuelle connaît des limites importantes, auxquelles il ne peut être dérogé dans ledit traité.

Ces limites tiennent aux effets « de droit commun » de la fusion, dont certains sont communs aux trois situations visées précédemment, et d'autres sont spécifiques à la fusion-absorption.

A. LES EFFETS COMMUNS A TOUS LES TYPES DE FUSIONS

Quel que soit le type d'opération considéré, le mécanisme de fusion entre deux ou plusieurs associations emporte la réalisation de conséquences communes, en particulier aux plans patrimonial et fiscal.

En effet, toute fusion entraîne la « disparition » d'une ou plusieurs associations préexistante.

Cette disparition se traduit par la dissolution de l'association concernée, qui s'opère sans liquidation. Concomitamment, il y a transmission universelle du patrimoine de l'association dissoute (actif et passif), au profit de l'association absorbante, ou d'une nouvelle association créée à cet effet.

C'est, en effet, la position de principe adoptée par la Cour de Cassation dans un arrêt du 14 juillet 2004⁴, qui, par ailleurs, a rappelé le caractère indissociable de la dissolution et de la dévolution patrimoniale : « *La transmission universelle à la personne morale absorbante du patrimoine de la personne morale absorbée est indissociable de la dissolution de cette dernière et ne peut se réaliser tant que cette personne morale n'est pas dissoute* ».

Cette solution doit être appréhendée à la lumière de la décision de la Cour de Justice de Communautés Européennes (CJCE) du 23 avril 1986 qui a jugé qu'il existe, dans les hypothèses de fusion-absorption, une véritable « *continuité temporelle et juridique* » entre l'association dissoute et l'association absorbante. Dans ce même arrêt, la CJCE a ajouté que « *la seconde [association] était devenue titulaire des droits et obligations de la première* ».

Parallèlement à la transmission universelle du patrimoine sans liquidation, il faut souligner qu'en principe, les membres de l'association dissoute deviennent automatiquement membres de l'association absorbante, ou de l'association nouvellement créée, sauf démission dûment exprimée de leur part.

△ Dans le cas des SIST, la fusion de plusieurs Services se traduira donc, en principe, par l'octroi de la qualité de membre de la nouvelle entité aux entreprises qui adhéraient à l'association dissoute.

Il s'agit là d'une conséquence importante de la fusion, en particulier au plan fiscal. En effet, on considère que l'octroi automatique de la qualité de membres aux sociétaires de l'association dissoute constitue une contrepartie à la transmission du patrimoine associatif.

De surcroît, les juges considèrent que l'existence d'une contrepartie à la dévolution « *peut consister dans la reprise, par l'attributaire, des obligations de l'association cédante* »⁵. Aussi, dans l'hypothèse où la fusion entre SIST entraîne la reprise des compétences géographiques et professionnelles de l'association dissoute⁶, il existe une véritable contrepartie à la transmission du patrimoine de cette dernière.

⁴ Cass. com., 14 juillet 2004, n° 03-12.672.

⁵ TGI Paris, 3 juillet 1984.

⁶ Ce qui exige la confirmation des agréments par la DRTEFP au bénéfice de l'Association absorbante ou de l'association créée à cet effet.

Dès lors, la dévolution⁷ du patrimoine de l'association dissoute ne peut être considérée comme une libéralité⁸, mais comme un apport à titre gratuit, en l'absence de contrepartie financière. Pour cette raison, une fusion entre association échappe, en principe au régime fiscal applicable aux libéralités.

Ainsi, l'opération de fusion entre plusieurs associations se rapproche davantage de la notion de succession, que de celles de libéralité ou d'apport partiel d'actifs réalisé entre sociétés.

B. LES EFFETS PROPRES A LA FUSION-ABSORPTION

Outre les conséquences susvisées, qui trouvent pleinement à s'appliquer en cas de fusion absorption entre associations, cette dernière hypothèse doit faire l'objet d'observations complémentaires.

- **En ce qui concerne l'Association absorbée**

Il faut tout d'abord souligner que la décision de fusionner doit être prise selon les modalités fixées par les statuts (ou, à défaut, à l'unanimité des membres de l'Association).

Dans le silence des statuts, la décision est prise par l'organe habilité à prononcer la dissolution ou la modification des statuts, aux conditions de quorum et de majorité requises en pareilles matières.

En toutes hypothèses, l'association ne peut être absorbée sans le consentement de ses membres, à peine de voie de fait et d'atteinte à la liberté d'association.

Lorsqu'elle est régulièrement prononcée, la dissolution entraîne la perte de la personnalité juridique de l'association absorbée, et de tous les attributs afférents (patrimoine, dénomination, siège social, capacité etc.). En effet, en l'absence de liquidation, la personnalité juridique ne peut subsister.

- **En ce qui concerne l'Association absorbante**

Soulignons que la décision de fusionner ne peut être considérée comme un acte de gestion courante. Il convient donc que la décision soit prise par l'Assemblée Générale, statuant dans les conditions de quorum et de majorité requises en cas de modification des statuts.

Par ailleurs, la fusion absorption implique généralement la modification des statuts de l'association absorbante, notamment en ce qui concerne sa dénomination et la composition de son Conseil d'Administration (*cf. infra*).

⁷ Transfert, transmission d'un bien ou d'un avantage, etc., qui se fait d'une personne à une autre en vertu d'un droit.

⁸ Acte juridique par lequel une personne transfère gratuitement au profit d'une autre un droit ou un bien dépendant de son patrimoine.

Tout d'abord, il s'agit de déterminer quelle association absorbera l'autre et de s'assurer que les deux associations en question (absorbante et absorbée) ont des objets similaires ; cette similitude justifiant, par ailleurs, la décision de fusion.

Étape 1 : l'association absorbée :

L'association absorbée doit **réunir une Assemblée Générale** afin de prendre la décision de dissolution pour fusion selon les modalités fixées par les statuts (ou, à défaut, à l'unanimité des membres de l'Association). C'est-à-dire que **l'ordre du jour** de l'assemblée sera : **dissolution/ fusion**, à l'issue de la réunion, un procès-verbal (PV) sera dressé.

Une fois la décision prise, une **déclaration de dissolution pour fusion** doit être réalisée auprès de la préfecture en y joignant le procès verbal de l'assemblée en question ainsi que l'imprimé Cerfa pour la parution au J.O. A noter que ce PV doit être signé par tous les membres du bureau. L'assemblée générale devra, par la suite, approuver le projet de fusion et prononcer la dissolution de l'association dans les conditions requises par les statuts.

Étape 2 : l'association absorbante :

L'association absorbante doit **tenir une assemblée générale** afin de décider de la fusion et éventuellement, afin de procéder à un changement de direction.

Elle doit également procéder à une **déclaration de fusion** à la préfecture de son siège en joignant le Procès verbal (PV) de l'assemblée, PV signé par tous les membres du bureau, voire également par les nouveaux membres en cas de changement de direction. Il faut également joindre l'imprimé Cerfa pour la publication au J.O.

⚠ Il est important de rappeler sur le PV que tout le patrimoine de l'association absorbée est automatiquement transmis à l'association absorbante de même que tous les contrats de travail en cours au sein de l'association absorbée sont transférés au profit de l'association absorbante.

Par la suite, l'assemblée générale de l'association absorbante devra approuver le projet de fusion, accepter l'adhésion des nouveaux membres et, le cas échéant, modifier les statuts (dénomination de l'association, composition du Conseil d'Administration, etc.). Il conviendra ensuite de notifier la fusion à tous les organismes avec lesquels l'Association est en relation. Cette démarche valant pour les deux associations, absorbante et absorbée.

Enfin, il est important de rappeler que conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 1^{er} juillet 1901, "**les associations sont tenues de faire connaître, dans les trois mois, tous changements survenus dans leur administration ou direction, ainsi que toutes les modifications apportées à leurs statuts**" à la Préfecture ou la sous-préfecture dont le siège de l'association dépend.

Toutes modifications doivent être transcrites sur un registre spécial à feuillets numérotés, paraphé par le Président ou son délégué. La date des récépissés relatifs à ces changements doit être mentionnée sur ce registre en application de l'article 5 de la loi du 1^{er} juillet 1901 et de l'article 6 du décret du 16 août 1901. Le registre des modifications est conservé au siège social.

**PROJET DE RAPPROCHEMENT ENTRE DEUX SERVICES
- LES QUESTIONS A SE POSER -**

L'autorité de tutelle – Exposé des motifs

Le Conseil d'Administration

La situation financière et comptable

Les cotisations

Le personnel

La gestion administrative

Méthodologie

Nous avons tenu à vous rappeler, sous forme de liste n'ayant pas la prétention d'être exhaustive, une série de questions qu'il conviendra de vous poser avant d'envisager un rapprochement avec un autre Service.

1 L'autorité de tutelle – Exposé des motifs

- 1.1 S'assurer que l'autorité de tutelle donne son accord pour **une compétence territoriale commune**, compte tenu de l'exposé des motifs.
- 1.2 Rédiger l'exposé des motifs.
 - Données de chaque Service (*s'inspirer de l'arrêté du 28 mars 1979 relatif à la composition des dossiers de déclaration de création, de demande d'approbation de compétence et de demande d'agrément des services médicaux du travail*)
 - Nombre de salariés surveillés.
 - Nombre d'entreprises.
 - Nombre de salariés par médecin.
 - Nombre de médecins.
 - Nombre d'intervenants en prévention des risques.
 - Nombre de secrétaires médicaux.
 - Compétence territoriale.
 - etc.
 - Raisons du rapprochement.
 - A terme, création d'un seul Service (éventuellement après dissolution des deux associations).
 - Signature des deux Présidents.
- 1.3 L'exposé des motifs aura été soumis au préalable aux deux Conseils d'Administration. L'accord sera acté sur les procès-verbaux des Conseils d'Administration.

2 Le Conseil d'Administration

- 2.1 Les membres du Conseil d'Administration doivent s'interroger sur :
 - l'intérêt de l'opération,
 - l'effet sur les cotisations.
- 2.2 Au cours de la présentation aux Conseils d'Administration, il serait souhaitable que les Présidents demandent à leur Conseil d'Administration respectif de désigner un ou deux membres parmi eux pour suivre le développement de l'opération (soit un suppléant en cas d'empêchement du Président, soit une personne chargée de missions ponctuelles : examiner les comptes, étudier les cotisations...), ou de constituer une commission *ad hoc*.

- 2.3 Prévoir de recomposer le Conseil d'Administration si le projet aboutit :
- Nombre de représentants employeurs de A et de B.
 - Il serait souhaitable qu'il y ait au moins dans chaque Association des représentants de droit représentant chaque Association.
 - Nombre de représentants de salariés de la commission de contrôle.
- 2.4 Les deux Présidents communiqueront, à partir d'une date convenue, les procès-verbaux de leur Association ou, du moins, les points inscrits à l'ordre du jour relatifs à l'opération.
- 2.5 A partir d'une date à déterminer, les Présidents, en accord avec leur Conseil d'Administration, pourront inviter des membres du Conseil d'administration de l'autre association à participer à leurs propres réunions.
- 2.6 Examiner les différences entre les statuts des deux Associations et les règlements intérieurs.

3 La situation financière et comptable

- 3.1 Les Présidents s'échangeront les informations nécessaires pour connaître leur position comptable et financière (voir le contenu des documents et les modalités avec les experts-comptables des deux Services).
- 3.2 Ne rien engager de précis tant que les deux Services ne sont pas réciproquement informés sur leur situation financière et comptable. Ce n'est pas une question de défiance, mais de clarté.
- 3.3 Dans l'éventualité où des opérations de réciprocité auraient lieu ou de dépenses communes seraient engagées, bien préciser au préalable leur imputation.

4 Les cotisations

- 4.1 Mode de cotisation (per capita – salaire plafonné – mixte – pourcentage de la masse salariale) - Modalités d'appel ? Dates d'appel ?
- 4.2 Le projet envisagé devrait-il aboutir à une majoration de cotisation ? A partir de quand ? Combien de temps ?

5 Le personnel

- 5.1 Différences de rémunérations et autres avantages. Il faut examiner les bulletins de paie ligne par ligne et les comparer. Une différence minime peut entraîner, outre des difficultés de communication, des poursuites judiciaires (contentieux prud'homal et/ou pénal).
- 5.2 Une fois le projet finalisé, il importe d'informer le personnel (il est souhaitable que les deux Présidents le fassent ensemble), ce qui n'exclut pas une réunion préparatoire séparée pour étudier des questions qui n'ont pas été abordées et qui devront être réglées avant la réunion plénière. Il est souhaitable de laisser du temps entre les deux réunions pour que chacun puisse s'exprimer.

- 5.3 Les réunions avec le personnel ont pour objet d'indiquer les motifs de l'opération, son déroulement et surtout de rassurer sur le statut (aucun avantage ne sera supprimé).
- 5.4 S'il y a des règlements intérieurs, examiner les différences.

6 La gestion administrative

- 6.1 Informatique - Système différent ou similaire
- 6.2 Système de convocation différent ou similaire
- 6.3 Planning des médecins

7 Méthodologie

- 7.1 Toutes les réunions doivent faire l'objet d'un relevé de discussions, même bref. Points examinés, solutions, ou absence de solutions, difficultés rencontrées, d'où délais de réflexion.
- 7.2 A la fin de chaque relevé :
- Insérer l'ordre du jour de la réunion suivante (date).
 - Liste des documents à adresser avec leurs dates d'envoi.

Il est clair que cette procédure peut sembler relativement lourde, tant les questions qui doivent être posées sont nombreuses. Mais, cette étape s'avère indispensable, car elle permet d'appréhender toutes les implications de l'opération, et d'acter les décisions prises en commun. Compte tenu de la complexité d'une démarche de fusion, il est crucial de procéder à cet inventaire avec méthode. En effet, c'est à ce stade que le consensus général de départ doit être précisé, pour lever les difficultés inhérentes à toute fusion.

CONSULTATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA FUSION-ABSORPTION

Les consultations obligatoires

Dans le service absorbé
Dans le service absorbant

Que soumettre au Comité d'entreprise ?

Quand informer et consulter le Comité d'entreprise ?

Qui informer et/ou consulter à défaut de Comité d'entreprise ?

Absence de Comité d'entreprise par suite d'une carence aux élections
Absence de Comité d'entreprise : SIST de moins de 50 salariés

Nous avons volontairement limité notre étude à l'opération qui consiste, pour un Service, à en absorber un autre.

Au niveau social, lors d'une opération de fusion-absorption, il convient non seulement de traiter la situation de chacun des salariés, mais aussi d'harmoniser les statuts collectifs.

Bien entendu, ce guide pratique ne prétend pas être exhaustif, mais devrait vous permettre de vous poser les principales questions préalablement à une fusion.

1 Les consultations obligatoires

A. DANS LE SERVICE ABSORBÉ

Le Comité d'Entreprise (CE)⁹ doit être informé et consulté sur le projet lui-même, même si aucun licenciement n'est envisagé.

En effet, **le CE est informé et consulté** :

- sur les questions intéressant **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs**, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (C. trav., art. L. 2323-6) ;
- sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment **en cas de fusion**, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce (C. trav., art. L. 2323-19).

Dans ce dernier cas, **l'objet de la consultation du CE est double, puisqu'elle porte sur l'opération elle-même (principe de l'opération, caractéristiques, nature, objet, modalités de mise en œuvre, motivations, conséquences sur le plan économique, juridique, financier, technique, etc...) et sur ses conséquences sociales.**

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) doit être consulté dans un grand nombre de cas, notamment avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de l'organisation du travail (C. trav., art. L. 4612-8).

Enfin, **la commission de contrôle** doit également être consultée en temps utile sur l'organisation et le fonctionnement du SIST (C. trav., art. D. 4622-43 et D. 4622-45).

B. DANS LE SERVICE ABSORBANT

L'opération d'absorption donne également lieu à une consultation du CE, de la commission de contrôle et du CHSCT dans le Service absorbant.

⁹ A défaut de CE, se référer au 4, page 18.

2 Que soumettre au Comité d'entreprise ?

Aux termes de l'article L. 2323-4 du Code du travail, « pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations ».

La chambre criminelle a déjà affirmé que l'employeur, tenu d'apporter des informations précises et écrites, ne doit pas communiquer le projet lui-même, sauf dispositions légales particulières (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864).

Il est possible de fournir au CE les informations suivantes :

- forme, dénomination et siège social de tous les Services participants ;
- motifs, but et conditions de la fusion ;
- désignation et évaluation de l'actif et du passif dont la transmission aux Services absorbants ou nouveaux est prévue ;
- dates auxquelles ont été arrêtés les comptes des associations intéressées.

Outre ces indications, il est conseillé de faire savoir au CE, dans la mesure où ces informations sont déjà connues, la date d'effet de la fusion et l'effectif total de l'association une fois l'opération réalisée.

A titre indicatif, la date d'effet, selon la loi, peut être celle :

- de l'immatriculation au registre du commerce, en cas de création d'une société nouvelle : dans notre cas, il s'agira de la déclaration en Préfecture ;
- de la dernière Assemblée Générale ayant approuvé la mesure ;
- ou du jour choisi par les contractants.

3 Quand informer et consulter le Comité d'entreprise ?

Les textes ne précisent pas le délai imparti au Président du SIST pour consulter les représentants du personnel. En tout état de cause, il faut que la **consultation ait lieu avant la décision définitive** (Cass. crim., 28 nov. 1984, n° 83-93.094).

Le principe d'information préalable est énoncé à l'article L. 2323-2 du Code du travail, selon lequel « les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition ».

Par ailleurs, les représentants du personnel consultés doivent, pour pouvoir formuler un avis motivé, disposer d'un délai suffisant pour examiner les informations communiquées (C. trav., art. L. 2323-4).

Une fois l'avis recueilli, l'employeur doit rendre compte en indiquant quelle suite est donnée à cet avis, c'est-à-dire en informant le CE, a posteriori, de la décision finalement arrêtée.

En tout état de cause, l'avis des représentants du personnel doit précéder la décision définitive prise par la direction.

4

Qui informer et/ou consulter à défaut de Comité d'entreprise ?

Les modalités d'information et de consultation des autres institutions représentatives du personnel dépendent de la raison pour laquelle le SIST n'a pas de CE.

A. ABSENCE DE COMITE D'ENTREPRISE PAR SUITE D'UNE CARENCE AUX ELECTIONS

L'article L. 2313-13 du Code du travail dispose qu'« **en l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, mentionnées à la section 1 du chapitre III du titre II, sont exercées temporairement par les délégués du personnel.**

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Un procès-verbal concernant les questions économiques examinées est établi. Il est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans ce cadre, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévues à l'article L. 2325-5.

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants.

Le budget de fonctionnement, dont le montant est déterminé à l'article L. 2325-43, est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44. »

Comme vous le constatez, la compétence des Délégués du Personnel (DP) en la matière est limitée au cas où les Services, comptant au moins 50 salariés, n'ont pas de comité d'entreprise par suite de carence (absence de candidatures).

Dans cette hypothèse, il ressort de l'article L. 2313-13 du Code du travail que les DP doivent être informés et consultés sur l'opération elle-même (principe de l'opération, caractéristiques, nature, objet, modalités de mise en œuvre, motivations, conséquences sur le plan économique, juridique, financier, technique, etc...) et sur ses conséquences sociales.

B. ABSENCE DE COMITE D'ENTREPRISE : SIST DE MOINS DE 50 SALARIES

Dans les Services qui ne sont pas tenus légalement de mettre en place un comité d'entreprise (moins de 50 salariés), les DP exercent des attributions économiques spécifiques, mais sensiblement moins étendues que celles qui sont normalement dévolues à un comité d'entreprise.

Les attributions économiques des DP sont alors réduites et se limitent à la communication de « *toutes suggestions tendant à l'amélioration de la productivité et de l'organisation générale de l'entreprise* » (C. trav., art. L. 2313-15).

Dans ce cas, nous vous invitons à informer les DP du rapprochement envisagé.

**ETAPES
DE LA
LA FUSION-ABSORPTION
ENTRE DEUX SIST**

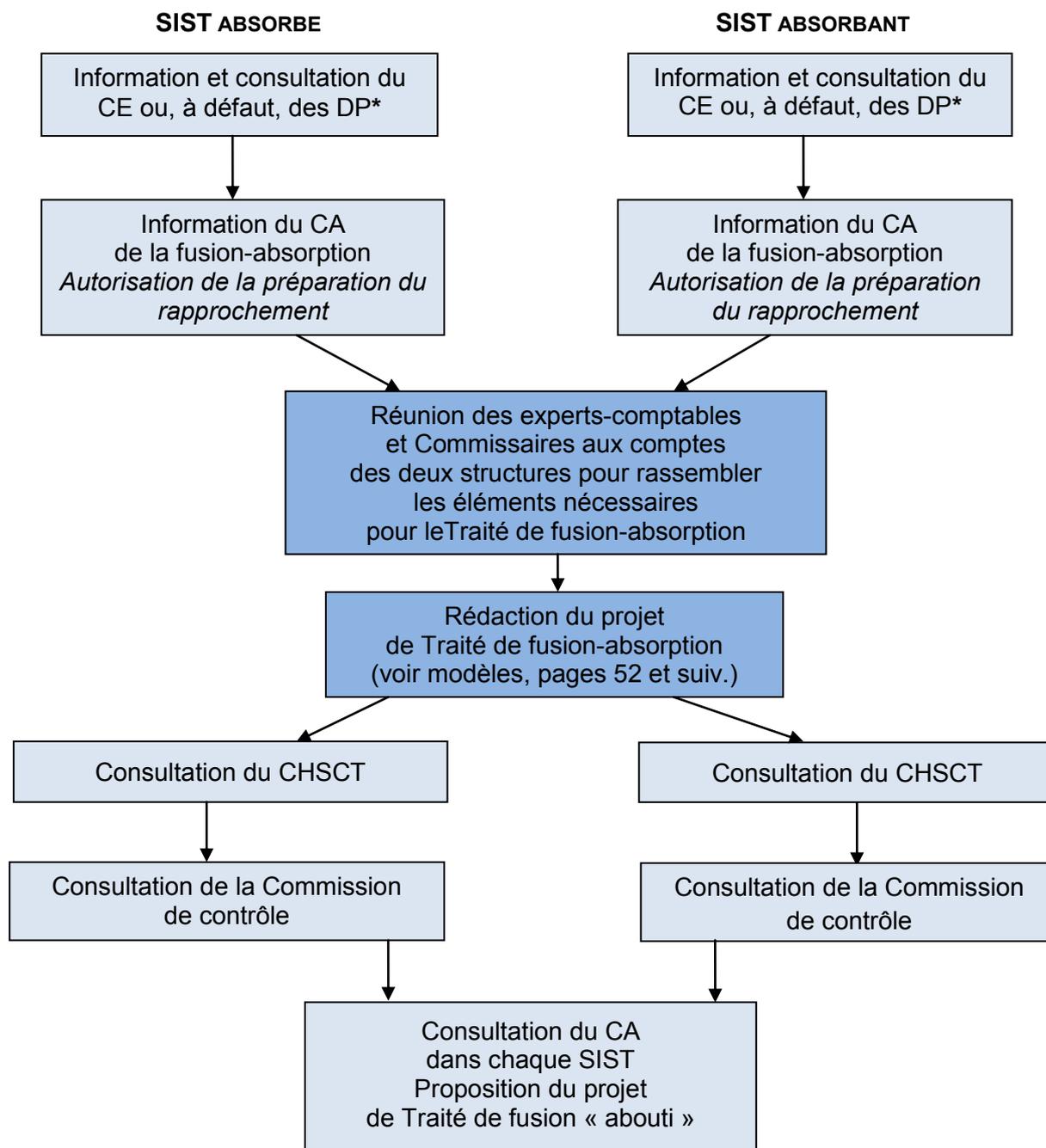
Schémas récapitulatifs

SCHEMAS RECAPITULATIFS

ETAPES DE LA FUSION-ABSORPTION ENTRE DEUX SIST

Aucune disposition légale ne détermine l'ordre dans lequel ces instances doivent être consultées. Cela étant, les principes suivants peuvent être respectés.

Pour des raisons pratiques, il est conseillé de commencer par consulter les instances dans le SIST absorbé, celles du SIST absorbant venant dans un second temps.



* Se reporter aux pages 16 et suiv.

**Assemblée Générale
Extraordinaire
dans le SIST absorbé**

Ordre du jour : approbation du traité de fusion avec dévolution du patrimoine, dissolution de l'association, décision de la date d'effet.

**Assemblée Générale
Extraordinaire
dans le SIST absorbant**

Ordre du jour : approbation du traité de fusion avec la transmission universelle du patrimoine à son profit, décision de la date d'effet, agrément des nouveaux membres de l'association en provenance de l'association absorbée.

Signature du traité de fusion
(après son approbation)
Organisation d'une éventuelle
séance du Conseil
d'Administration

Déclarations réglementaires
auprès des préfectures pour
chacune des associations et
information des autorités de
tutelle de chacune des
Associations

CONSEQUENCES SOCIALES DE LA FUSION-ABSORPTION

Le sort des contrats de travail et des créances salariales

Les accords d'entreprise applicables

- Les avantages individuels acquis
- Accord collectif mis en cause - Schéma synthétique
- Mise en cause d'un accord collectif

Le temps de travail et ses aménagements

Les usages, accords atypiques et engagements unilatéraux

- Qualification et sources des avantages
- Effet de la fusion-absorption

Intéressement et participation

- Les accords de participation
- Les accords d'intéressement

Les représentants du personnel

- Les délégués syndicaux (DS) et représentants de la section syndicale (RSS)
- Les délégués du personnel (DP)
- Le Comité d'entreprise (CE)
- Le CHSCT

La commission médico-technique (CMT), les délégués de médecins et d'IPRP

- La commission médico-technique (CMT)
- Les délégués de médecins
- Les délégués d'IPRP

Protection et charges sociales

- Le taux d'accidents du travail
- La déclaration annuelle des données sociales (DADS)
- La prévoyance et la mutuelle

Autres conséquences

- Les congés payés
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Adhésion auprès d'un SIST
- La déclaration de formation professionnelle

Le Service absorbant, nouvel employeur, doit faire face à différentes problématiques qu'il est nécessaire d'anticiper, tant au niveau du statut individuel de chaque salarié qu'au niveau collectif.

1 Le sort des contrats de travail et des créances salariales

A. LES CONTRATS DE TRAVAIL

L'article L. 1224-1 du Code du travail prévoit que « *lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* ».

Les contrats de travail sont donc, comme le Service absorbé lui-même, transmis au nouvel employeur.

De ce principe découlent plusieurs conséquences. A titre d'exemple, notons que les salariés qui restent dans le nouveau Service **conservent leur ancienneté, ainsi que les avantages inscrits dans leur contrat de travail.**

De même, les Contrats à Durée Déterminée (CDD) se poursuivent dans les conditions initialement prévues. La fusion-absorption n'a pas pour effet de rompre ces contrats, ni de les transformer en contrats à durée indéterminée.

Sont également transférés, les salariés dont le contrat de travail est suspendu (Cass. soc., 1^{er} avril 1998, n° 95-44.943).

Par ailleurs, le transfert des contrats de travail est un transfert automatique, il n'est donc pas nécessaire de le notifier à chaque salarié (Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 97-43.011). Si le bon sens veut qu'une information soit réalisée à destination des salariés, il ne s'agit pas d'une obligation encore moins d'une condition de validité du transfert.

B. LES CREANCES SALARIALES

Qui doit assumer le paiement des sommes dues aux salariés ?

Le transfert automatique des contrats de travail s'accompagne du transfert de l'ensemble des droits et obligations qui y sont attachés. Il revient donc au nouvel employeur de payer les sommes dues aux salariés avant le transfert.

Toutefois, l'ancien employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux (C. trav., art. L. 1224-2).

Le nouvel employeur n'est tenu que des créances des contrats de travail en cours lors du changement d'employeur. Ainsi, le repreneur est redevable du paiement :

- des salaires dus à la date du transfert de l'entreprise par l'ancien employeur mais non encore payés ;

- de la totalité de l'indemnité de congés payés y compris pour la partie de l'indemnité calculée sur le temps de travail effectué chez l'ancien employeur.

Toutefois, cela ne signifie pas que le nouvel employeur doive en supporter définitivement la charge totale. Il peut demander à l'ancien employeur le remboursement de la part d'indemnité de congés payés correspondant au travail accompli à son Service ;

- des primes nées après le transfert d'entreprise même si elles sont calculées sur la période de travail effectuée chez l'ancien employeur.

La prime du treizième mois exigible le 31 décembre doit être payée par l'employeur du salarié à cette date. Il s'agira du repreneur si le transfert de l'entreprise a eu lieu avant le 31 décembre (Cass. soc., 11 mars 1992, n° 88-43.447).

Le cessionnaire (SIST absorbant), ne devant pas injustement supporter des charges indues, peut se faire rembourser par le cédant (SIST absorbé) les sommes qu'il a été amené à verser en son nom : **c'est donc toujours le premier employeur qui doit continuer à assumer la charge financière des obligations contractées envers ses salariés jusqu'au transfert, mais c'est le deuxième employeur qui doit se retourner contre lui** (C. trav., art. L. 1224-2).

Le remboursement est impossible si les créances salariales ont été prises en compte dans la convention de transfert. En effet, la convention de transfert d'entreprise peut tenir compte de la charge résultant du transfert des créances salariales (C. trav., art. L. 1224-2). Cette disposition vise à inciter les parties à régler à l'avance d'éventuelles difficultés dans ce domaine.

2 Les accords d'entreprise applicables

L'article L. 1224-1 du Code du travail transfère au nouvel employeur les contrats de travail de chaque salarié, **mais il ne transfère pas le statut collectif applicable au sein du Service absorbé.**

Le statut collectif des Services est alors « *mis en cause* » du fait de l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail qui dispose que « *Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison, notamment, d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.*

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations ».

La mise en cause s'effectue de manière automatique (Cass. soc., 14 déc. 2005, n° 03-21.103). En effet, c'est le transfert des salariés qui opère la mise en cause des accords collectifs, sans qu'il soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

Dès lors, plusieurs situations peuvent se présenter :

A. LE SERVICE ABSORBANT N'EST PAS LIÉ PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE CONTRAIREMENT AU SERVICE ABSORBÉ

Lorsque le Service d'accueil n'est pas lié par un accord collectif, l'application du régime de mise en cause de l'accord applicable dans le Service absorbé prévu par l'article L. 2261-14 du Code du travail s'impose.

En effet, l'opération met *de facto* en cause l'application des conventions et accords d'entreprise dont bénéficie le personnel transféré, en application du principe de l'effet relatif des conventions à l'égard des tiers posé par l'article 1165 du Code civil.

Cela signifie que seuls les salariés de l'Association absorbée bénéficieront, de manière temporaire, du maintien des dispositions des accords d'entreprise applicables dans l'Association.

Un régime de protection spécifique aux accords collectifs a été prévu par l'article L. 2261-14 du Code du travail. Les effets de la mise en cause et de la dénonciation d'un accord sont, à cet égard, similaires.

La mise en cause emporte, en effet, quatre conséquences principales pour les conventions et accords collectifs concernés (voir schéma, page 31) :

- **l'application du délai de préavis conventionnel ou, à défaut, du délai de préavis légal, à savoir trois mois ;**
- **le maintien temporaire de la convention ou de l'accord mis en cause ;**
- **l'obligation de négocier pendant ce délai un accord de substitution ou d'adaptation ;**
- **en l'absence d'accord de substitution ou d'adaptation à l'issue du délai de survie précité (soit 15 mois au maximum) les avantages acquis à titre individuel sont maintenus au profit de chaque salarié concerné et contractualisés.**

Les salariés du Service absorbé continuent ainsi à pouvoir se prévaloir des dispositions de l'accord qui leur étaient antérieurement appliquées jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué et, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

B. LES DEUX SERVICES SONT LIÉS PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE

Là encore, l'article L. 2261-14 du Code du travail s'applique.

L'accord collectif applicable dans le Service absorbé continue de produire effet pour les salariés du Service absorbé jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, et, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

▲ L'accord d'entreprise applicable dans le Service absorbant ne peut pas être considéré comme un accord de substitution.

Dès qu'ils sont passés au service du nouvel employeur, les salariés du Service absorbé peuvent également se prévaloir des conventions et accords collectifs applicables chez ce dernier (Cass. soc., 16 mars 1999, n° 96-45.353). Ainsi, pendant la période de survie provisoire du statut collectif antérieur, il peut y avoir coexistence de deux statuts collectifs, et, dans cette hypothèse, les principes sont les suivants :

- les avantages de chaque texte peuvent se cumuler dans la mesure où ils n'ont pas le même objet ou la même cause (Cass. soc., 24 juin 1992, n° 90-42.432) ;
- en revanche, lorsque ces avantages ont le même objet ou la même cause, il convient de les comparer. En effet, sauf clause contraire, ces avantages ne se cumulent pas (Cass. soc., 22 oct. 1996, n° 93-43.616). En principe, il faut appliquer le texte le plus favorable aux salariés. Et sans doute faut-il se livrer à une appréciation avantage par avantage, puisqu'il s'agit de situations individuelles (Cass. soc., 24 janv. 1996, n° 93-40.475).

A noter, qu'à défaut d'accord de substitution, les salariés du Service absorbé peuvent prétendre au maintien des avantages individuels acquis.

LES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

⇒ DEFINITION DE L'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

Le législateur n'a pas défini la notion d'avantages individuels acquis.

L'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-45.651).

La Cour de cassation a récemment confirmé « *qu'est un avantage individuel acquis un avantage qui procurait une rémunération ou un droit au salarié dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspond à un droit déjà ouvert et non éventuel* » (Cass. soc., 12 nov. 2008, n° 07-42.297).

Deux critères sont donc retenus : l'individualité (1) et l'acquisition de l'avantage (2)

1) La notion d'avantage individuel

L'individualité s'apprécie au regard de l'objet de l'avantage qui doit pouvoir se réaliser indépendamment de la collectivité de salariés.

L'avantage individuel est donc celui qui, au jour de la dénonciation de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel.

Les salariés peuvent ainsi prétendre au maintien de leur niveau de rémunération (Cass. soc., 12 fév. 1991, n° 89-45.314). En revanche, ils ne peuvent prétendre à la réévaluation de celle-ci en fonction des règles de variations contenues dans l'accord dénoncé qui ne constituaient pas un avantage individuel qu'ils auraient acquis (Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 88-40.921). Sont considérés comme avantages acquis, les droits à congés, les éléments de salaires à leur niveau atteint à la fin de la période de survie de la Convention (Cass. soc.,

20 oct. 1998, n° 95-44.290), mais non les règles de réévaluation ou d'indexation (Cass. soc., 21 nov. 2000, n° 98-43.377).

Une prime de 13^{ème} mois, déjà versée par l'employeur au cours des années précédentes, constitue bien un avantage individuel acquis (Cass. soc., 27 oct. 1998, n° 96-40.881).

L'avantage conventionnel consistant à accorder un jour supplémentaire de congé aux employés dont le repos habituel coïncide avec un jour férié profite individuellement à chaque salarié qui en a déjà bénéficié à titre personnel et a donc la nature d'un avantage individuel acquis (Cass. soc., 23 mai 2006, n° 04-42.779).

En revanche, un avantage conventionnel portant sur les conditions de travail d'une catégorie de salariés (en l'espèce, une heure quotidienne d'entraînement physique rémunérée au profit des agents de sécurité de la RATP) a une nature collective et ne peut donc constituer un avantage individuel acquis (Cass. soc., 1^{er} juin 2005, n° 04-16.994).

2) La notion d'avantage acquis

Le salarié ne doit pas nécessairement avoir bénéficié de l'avantage, mais les conditions d'ouverture doivent avoir été réunies.

L'avantage individuel acquis est celui qui correspond à un droit ouvert et non à un droit simplement éventuel. Ainsi, l'**indemnité de licenciement** ne constitue pas un avantage individuel acquis, car ce droit ne naît qu'au moment de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 23 juin 1999, n° 97-43.162).

Le droit à l'**indemnité de départ volontaire à la retraite** prévue par une convention ou un accord collectif qui naît au moment de la rupture du contrat de travail ne peut constituer avant celle-ci un avantage individuel acquis (Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 04-41.296).

En présence de CDD, le principe de maintien des avantages individuels acquis ne s'applique pas aux contrats conclus après que l'accord collectif ait cessé de produire effet. Il importe peu, pour la Cour de cassation, que les salariés aient bénéficié des avantages dénoncés dans le cadre de précédents CDD (Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-15.640).

Plus récemment, la Cour de cassation a considéré que **le maintien de salaire en cas de maladie** prévu par accord collectif ne constitue pas un avantage individuel acquis, si l'arrêt maladie a débuté après l'expiration du délai de survie (Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-43.324).

⇒ QUELQUES EXEMPLES D'AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

- **une prime de treizième mois** est un avantage individuel acquis. Cependant, à l'avenir, le montant de la somme ne variera plus et correspondra au montant du treizième mois tel que le salarié l'avait touché au moment de la dénonciation ;
- un avantage conventionnel qui consiste à accorder **un jour supplémentaire de congé** aux salariés dont le repos habituel coïncide avec un jour férié est également considéré comme un avantage individuel acquis ;
- une **prime d'ancienneté** sera considérée comme un avantage individuel, car elle résulte du temps de présence du salarié dans l'association et elle est propre à chaque salarié même si elle peut être ouverte à tous.

⇒ LA FUSION-ABSORPTION PEUT-ELLE JUSTIFIER DES ECARTS DE REMUNERATIONS ENTRE LES SALARIES ?

La Cour de cassation a rendu un arrêt le 11 juillet 2007 concernant les effets de la dénonciation d'un accord (Cass. soc., 11 juil. 2007, n° 06-42.128). Cette dernière, rappelons-le, a **les mêmes incidences juridiques que la mise en cause d'un accord collectif qui peut résulter d'une fusion-absorption.**

En l'espèce, un accord d'entreprise est remis en cause le 3 septembre 1985 avec un préavis d'un an. Il cesse de s'appliquer le 3 septembre 1987 (délai de survie d'un an s'ajoutant au préavis, lui-même d'un an selon l'accord d'origine). Les salariés en poste au moment de la dénonciation bénéficient alors d'un « salaire minimum garanti » au titre des avantages acquis (C. trav., art. L. 2261-13).

Vingt-cinq salariés, recrutés après le 3 septembre 1987, intentent une action et demandent, en application du principe « à travail égal, salaire égal », le bénéfice de ce même « minimum garanti » en arguant que le seul fait d'être engagé après la dénonciation d'un accord ne suffit pas à justifier un écart de salaire.

La Cour de cassation approuve le principe mais y ajoute une exception : **il peut y avoir une différence de traitement lorsque celle-ci résulte du maintien des avantages individuels acquis au bénéfice des salariés engagés avant la dénonciation.**

Elle indique, en effet, « *qu'au regard de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne saurait justifier des différences de traitement entre eux, à la seule exception de celles résultant, pour les salariés engagés avant la dénonciation, des avantages individuels acquis par ces derniers, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 6, du Code du travail, lesquels ont pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages ;*

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les demandeurs avaient tous été engagés après la date de dénonciation de l'accord, en a exactement déduit qu'ils ne pouvaient prétendre à la rémunération résultant, pour les salariés engagés avant cette date, du maintien de leurs avantages individuels acquis ; que le moyen n'est pas fondé. »

Dès lors, l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, en ce qu'il prévoit le maintien des avantages individuels acquis à défaut d'accord de substitution, est un élément objectif qui peut justifier, dans certaines circonstances, une différence de traitement.

⇒ LA CONCLUSION D'UN ACCORD DE SUBSTITUTION

La conclusion d'un accord de substitution suppose le respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui prévoit, dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, de nouvelles règles de validité de ceux-ci. Désormais, **la validité d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :**

- **sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise, de la Délégation unique du**

personnel ou, à défaut, des Délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- **l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.**

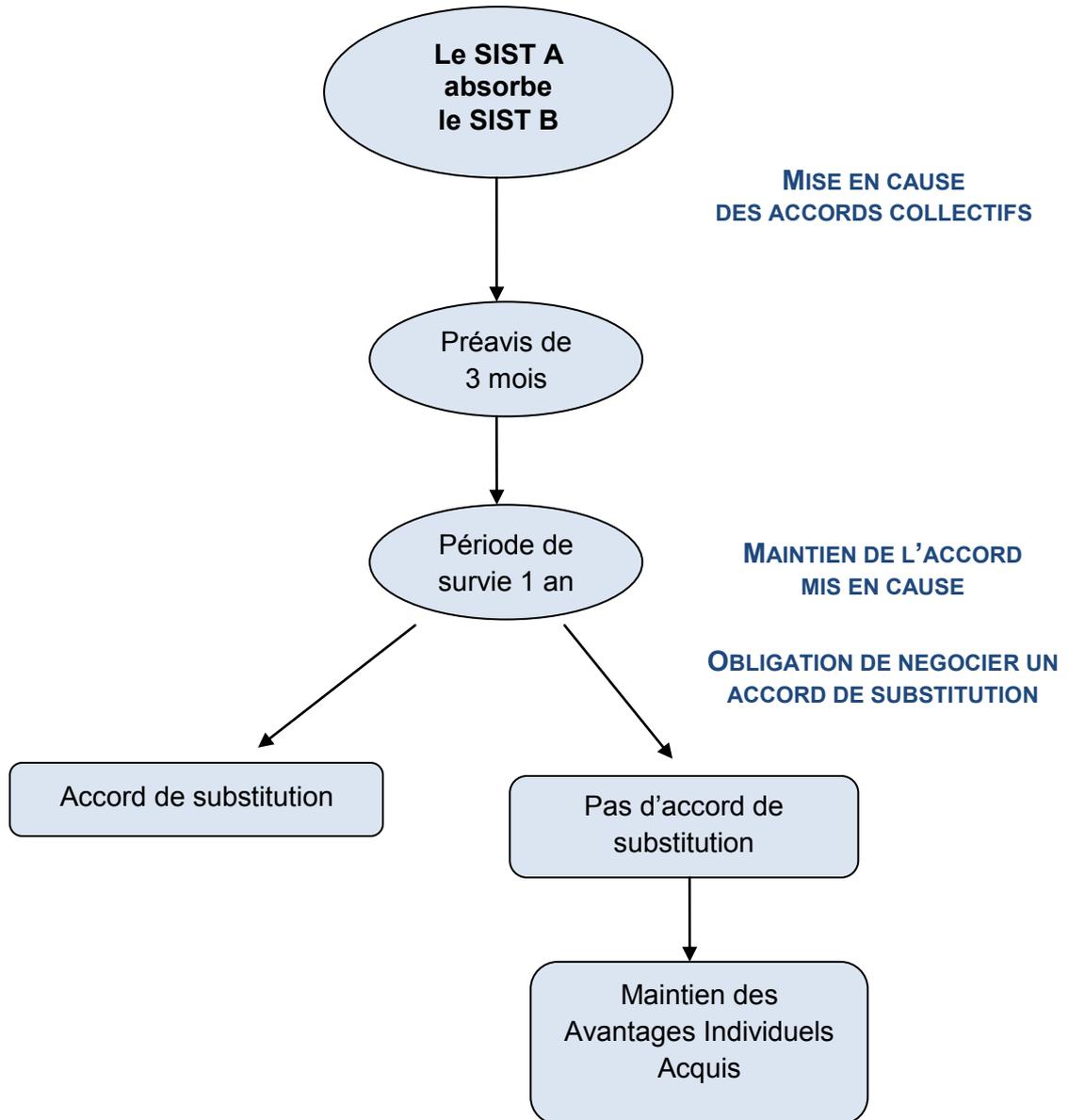
De plus, la loi élargit et précise le cadre régissant la **négociation avec les représentants du personnel ou les salariés mandatés** afin de développer le dialogue social dans les petites entreprises. Elle ouvre ainsi la possibilité de négocier avec les élus du personnel ou, à défaut, un salarié mandaté, à toutes les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de Délégués syndicaux, en l'absence d'accord collectif étendu portant sur ce sujet, **à compter du 1^{er} janvier 2010.**

La négociation avec des élus du personnel ou des salariés mandatés est toutefois encadrée et ne concerne que les mesures dont la législation subordonne la mise en œuvre à un accord collectif.

Enfin, il est également possible, sous conditions, de négocier un accord collectif avec le représentant de la section syndicale (RSS).

Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter le Hors-série portant sur la rénovation de la démocratie sociale que vous trouverez, notamment, sur le site du CISME : www.cisme.org (espace « Adhérents », rubrique Informations juridiques, Hors-série et Guides pratiques).

**SCHEMA SYNTHETIQUE DE LA MISE EN CAUSE D'UN ACCORD COLLECTIF
SUITE A UNE FUSION-ABSORPTION**



La durée du travail et l'horaire définis dans un Service sont, en principe, collectifs, c'est-à-dire qu'ils sont les mêmes pour tous les salariés du même Service, sauf pour les salariés à temps partiel.

Or, en cas de fusion-absorption, ce sont les règles définies à l'article L. 2261-14 du Code du travail qui s'appliquent. Cela implique donc :

- le respect d'un délai de survie de l'accord initial existant dans le Service absorbé portant sur la durée du travail, s'il existe ;
- la négociation d'un accord de substitution ;
- le maintien des avantages acquis si aucun accord ne vient remplacer l'accord dénoncé.

En tout état de cause, dans le contexte de l'aménagement du temps de travail (ARTT), la fusion peut donner lieu à l'existence d'une période pendant laquelle pourront coexister dans l'entité deux systèmes différents d'aménagement du temps de travail.

Différentes situations sont donc possibles, envisagées dans les tableaux qui suivent.

Attention, les conséquences définies dans ces tableaux sont celles qui s'appliquent aux salariés soumis à l'horaire collectif. Par conséquent, **elles ne concernent pas les salariés à temps partiel, les salariés bénéficiant d'horaires individualisés, les cadres ayant signé une convention de forfait incorporée au contrat de travail ou les salariés pour lesquelles les règles issues de l'ARTT ont été incorporées au contrat.**

Durées du travail applicables après la fusion			
Service absorbé 35 H (en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise)	Service absorbant 35 H (en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise)	Service absorbant 35 H sans accord collectif de branche ou d'entreprise	Service absorbant horaire supérieur à 35 H
	Situation des salariés du Service absorbant		
	Garde le bénéfice des 35 H dans les conditions initiales tant que l'accord collectif n'est pas dénoncé, révisé ou remis en cause.	Garde le bénéfice des 35 H dans les conditions initiales tant que la décision lui servant de support n'a pas été régulièrement dénoncée.	Possibilité de maintenir l'horaire antérieur.
	Ils ne peuvent en principe prétendre aux dispositions plus favorables maintenues provisoirement en vigueur pour les salariés du Service absorbé.		Les salariés du Service absorbant ne peuvent en principe prétendre aux 35 H maintenues provisoirement en vigueur pour les salariés du Service absorbé.
	Situation des salariés du Service absorbé		
	Les salariés du Service absorbé continuent à bénéficier des 35 heures		
	Application immédiate de l'accord du Service absorbant, mais possibilité de demander l'application des dispositions plus favorables de leur ancien accord pendant 15 mois (12 mois de survie + 3 mois de préavis) sauf accord de substitution négocié entre temps.	Application immédiate des dispositions en vigueur dans le Service absorbant, mais possibilité de demander l'application des dispositions plus favorables de leur ancien accord pendant 15 mois (12 mois de survie + 3 mois de préavis) sauf accord de substitution négocié entre temps.	Ils continuent à bénéficier des 35 heures pendant 15 mois (12 mois de survie + 3 mois de préavis) sauf accord de substitution négocié entre temps.
	A défaut d'un accord de substitution, ils ne peuvent pas conserver les 35 H à l'issue du délai de 15 mois car les 35 H ne sont pas un avantage individuel acquis (cet avantage est par nature collectif).		A défaut d'un accord de substitution, ils ne peuvent pas conserver les 35 H à l'issue du délai de 15 mois, car les 35 heures ne sont pas un avantage individuel acquis (cet avantage est par nature collectif).

Durées du travail applicables après la fusion				
Le Service absorbé appliquait les 35 H sans accord collectif de branche ou d'entreprise	Service absorbant 35 H (en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise)	Service absorbant 35 H sans accord collectif de branche ou d'entreprise		Service absorbant horaire supérieur à 35 H
	Situation des salariés du Service absorbant			
	Les salariés du Service absorbant continuent à bénéficier des 35 H		Possibilité de maintenir à l'horaire antérieur	
	Sauf si l'accord collectif est dénoncé, révisé ou remis en cause	Sauf si la décision a été régulièrement dénoncée		
	Situation des salariés du Service absorbé			
Les salariés du Service absorbé continuent à bénéficier des 35 heures				
En application de l'accord du Service absorbant qui leur est applicable...	En application des dispositions en vigueur dans le Service absorbant qui leur sont applicables	Sauf si les dispositions antérieures applicables dans le Service absorbé sont dénoncées		
Ils peuvent encore revendiquer l'application des dispositions antérieures plus favorables tant que celles-ci n'ont pas été dénoncées.				
Le Service absorbé appliquait un horaire supérieur à 35 H	Situation des salariés du Service absorbant			
	Les salariés du Service absorbant conservent le bénéfice des 35 H		Possibilité de maintenir l'horaire antérieur	
	Sauf si l'accord collectif a été dénoncé, révisé ou remis en cause	Sauf si la décision lui servant de support a été régulièrement dénoncée		
	Situation des salariés du Service absorbé			
Les salariés du Service absorbé bénéficient immédiatement des 35 H		Ils bénéficient de l'horaire appliqué dans le Service absorbant s'il est plus favorable que celui appliqué dans leur ancien Service		
En application de l'accord du Service absorbant qui leur est applicable dès l'absorption	En application des dispositions en vigueur dans le Service absorbant qui leur sont applicables dès l'absorption			

Les règles de négociation de l'accord de substitution :

Un accord de substitution devra permettre d'unifier les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicables aux deux Services.

Modalités d'harmonisation des dispositions conventionnelles applicables simultanément			
	Le Service absorbant applique l'accord de branche ¹⁰	Le Service absorbant applique un accord d'entreprise	Le Service absorbant n'applique aucun accord
Le Service absorbé appliquait un accord de branche	Conclusion d'un accord d'entreprise complétant ou non l'accord de branche applicable dans le Service d'accueil et pouvant en même temps être considéré comme un accord de substitution à l'accord précédemment appliqué dans le Service absorbé	Conclusion d'un accord portant révision de l'accord d'entreprise applicable dans le Service d'accueil et pouvant en même temps être considéré comme un accord de substitution à l'accord précédemment appliqué dans le Service absorbé	Conclusion d'un accord de substitution à l'accord précédemment appliqué dans le Service absorbé.
Le Service absorbé appliquait l'accord d'entreprise		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>△ cet accord de « révision-substitution » est soumis aux modalités de conclusion de l'accord de révision</p> </div> <p style="text-align: center;">ou</p> Dénonciation de l'accord d'entreprise applicable dans le Service d'accueil, suivi de la conclusion d'un accord de substitution à l'accord dénoncé et pouvant en même temps être considéré comme un accord de substitution à l'accord précédemment appliqué dans le Service absorbé	Et/ou
Le Service absorbé n'appliquait aucun accord	Dénonciation des modalités appliquées jusqu'à présent dans le Service absorbé <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>△ les règles de la dénonciation ont été modifiées par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (Voir Hors-série sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, page 22)</p> </div>		

¹⁰ Accord-cadre 24 janv. 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif.

La question des avantages individuels acquis

Si aucun accord n'est signé à l'issue du délai de survie, les salariés conserveront le bénéfice des avantages individuels acquis. En pratique, la réduction du temps de travail étant collective et non individuelle, il n'y aura, en général, pas maintien des règles antérieures, sauf cas particuliers.

Toute la question est de savoir ce que l'on entend par avantage individuel acquis en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail. Il peut y avoir avantage individuel acquis par exemple sur le niveau du salaire, ou pour les salariés qui sont à temps partiel.

4 Les usages et engagements unilatéraux

Le statut collectif applicable au sein d'un Service ne se limite pas aux conventions et accords collectifs de travail qui existent mais comprend également différents avantages accordés aux salariés de source distincte.

A. QUALIFICATION ET SOURCES DES AVANTAGES

Le statut collectif des salariés peut comprendre des **usages** propres au Service. Le caractère « normatif » de ces usages exige que soient réunis des critères objectifs, qui consistent en la **généralité**, la **fixité** et la **constance** de l'avantage ainsi accordé aux salariés.

Par ailleurs, peuvent exister dans le Service des **engagements unilatéraux**, par lesquels l'employeur s'oblige envers un ou plusieurs salariés. L'application de ce type d'engagement n'est pas soumise à la réunion des critères propres à l'usage (*cf. supra*), mais ne peut déroger aux autres normes en vigueur dans le Service que dans un sens plus favorable.

Un engagement unilatéral peut exister dans tous les cas où l'employeur prend un engagement, les critères exigés pour constater un usage n'étant alors pas requis.

Enfin, il demeure possible que des accords aient été négociés et signés dans le Service absorbé par des représentants du personnel n'ayant pas compétence en ce domaine, à savoir les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, sauf circonstances particulières.

Ces accords sont qualifiés d'accords atypiques¹¹ et ont la même valeur que les engagements unilatéraux de l'employeur.

Notons à cet égard, que la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale prévoit, **à compter du 1^{er} janvier 2010**, dans un SIST de moins de 200 salariés qu'en l'absence de DS dans l'entreprise ou l'établissement (ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés), **les représentants élus du personnel au CE ou à la DUP ou, à défaut, les DP peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail** (modalités d'information et de consultation du CE

¹¹ L'expression « accords atypiques » vise les accords conclus, non pas avec les délégués syndicaux comme le prévoit le Code du travail, mais avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou simplement des salariés.

applicables lorsqu'un employeur envisage de prononcer le licenciement économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours), sous conditions¹².

Dans ce cas, les accords conclus auront la valeur juridique d'un accord collectif d'entreprise et non d'un accord atypique.

B. EFFET DE LA FUSION-ABSORPTION

Les usages et engagements unilatéraux qui existent au sein du Service absorbé sont transmis au Service absorbant. Cependant, le nouvel employeur n'est tenu d'appliquer les usages et engagements unilatéraux pris par l'ancien employeur **qu'à l'égard des salariés du Service absorbé dont le contrat de travail était en cours au jour du transfert** (Cass. soc., 7 déc. 2005, n° 04-44.594).

Le nouvel employeur demeure bien entendu libre de procéder à la dénonciation des avantages précités en respectant la procédure fixée à cet effet, à savoir :

- informer les représentants du personnel ;
- informer chacun des salariés ;
- respecter un délai de prévenance suffisant permettant d'engager éventuellement des négociations.

Mais la remise en cause d'un usage ou d'un engagement unilatéral peut également être réalisée par la négociation et la signature d'un accord collectif d'entreprise portant sur le même objet.

Par exemple, un usage prévoyant l'octroi d'un avantage sans conditions à l'ensemble du personnel peut être mis en cause par la conclusion d'un accord collectif consistant à mettre en place le même avantage à des conditions différentes.

5 Intéressement et participation

A. LES ACCORDS DE PARTICIPATION

Rappelons que ce dispositif est obligatoire dans toute entreprise employant habituellement **50 salariés et plus**, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique (C. trav., art. L. 3322-2).

1. Les accords en cours

L'article L. 3323-8 du Code du travail prévoit que, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment une fusion, rendant « *impossible* » l'application de l'accord de participation :

- l'accord du Service absorbé cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'Association absorbée ;
- les salariés de cette dernière sont intégrés dans l'accord de l'Association absorbante s'il y en a un, comme si la date de la fusion était leur date d'embauche ;
- s'il n'y en a pas, **une négociation doit s'engager dans les 6 mois à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la fusion**, soit avec les syndicats, soit avec le comité d'entreprise, soit directement avec le personnel (ratification aux 2/3).

¹² Se reporter utilement au Hors-série sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Observations :

Les textes n'apportent pas de précisions sur ce qui « rend impossible » l'application de l'accord existant. On peut supposer qu'il s'agit essentiellement de raisons comptables. Abordant brièvement ce point, la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 précise que l'impossibilité s'apprécie « indépendamment de la volonté de l'employeur » (en d'autres termes, elle doit être objective).

Les modifications dans la structure juridique, technique ou financière de l'association doivent rendre « inopérantes » les dispositions de l'accord.

En définitive, la poursuite de l'accord de participation suppose que le Service d'origine conserve une certaine autonomie économique et financière après l'opération, qui permette d'identifier les éléments nécessaires au calcul de la réserve spéciale de participation.

2. Le franchissement de seuil

Si la fusion a pour effet de porter la nouvelle structure au-dessus de 50 salariés, l'employeur dispose d'un an pour conclure un accord. L'effectif doit être atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré (C. trav., art. R. 3322-1).

3. Le débloqué anticipé

Rappelons que les cas de déblocages anticipés sont définis par l'article R. 3324-22 du Code du travail.

En principe, la rupture du contrat de travail du salarié figure parmi les cas de débloqué anticipé. Toutefois, dans la mesure où la fusion-absorption n'entraîne pas une rupture du contrat de travail, il n'y a pas lieu de débloquer par anticipation les sommes placées pour le compte des salariés.

En outre, la Direction Générale des Impôts, dans une instruction du 29 avril 1996, a indiqué que quelque soit le régime juridique sous lequel est placé le transfert d'activité n'entraînant pas la rupture du contrat de travail des salariés transférés, les droits à participation des salariés transférés restent bloqués.

Ainsi, les fonds bloqués des salariés transférés continuent d'être gérés avec le nouvel employeur selon les stipulations des accords antérieurement conclus avec l'ancien employeur.

▲ Débloqué immédiat : Un décret n° 2009-350 du 30 mars 2009 a précisé les modalités de versement immédiat de la participation auquel tout salarié peut aujourd'hui prétendre s'il le désire, conformément à la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Nous attirons votre attention sur les délais très brefs prévus pour la mise en œuvre de ces versements.

Ainsi, les SIST qui ont un exercice comptable clos au 31 décembre 2009 ont jusqu'au **30 avril 2010** seulement pour verser la participation 2008. Le décret prévoit en effet que les entreprises doivent effectuer ce versement avant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de

l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. A défaut, le SIST sera redevable d'intérêts de retard.

Avant cette date, le SIST doit consulter les représentants du personnels (consultation du CE ou, à défaut des DP) et informer les salariés de la disponibilité de leur participation.

Ainsi, en pratique dans les SIST « fonctionnant » en exercice civil, les salariés devront être informés avant le 15 avril 2010, voire avant, afin de permettre le traitement des demandes et le versement des sommes.

Selon le décret du 30 mars 2009, les salariés disposent en effet d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de leurs droits à participation et ce, à compter du moment où ils auront été informés.

Il est enfin prévu que si le salarié ne demande pas le déblocage immédiat des sommes disponibles, les droits seront bloqués pour une durée de 5 ans.

B. LES ACCORDS D'INTERESSEMENT

Dans le cas où la fusion rend « impossible » l'application d'un accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel (C. trav., art. L. 3313-4)

Dans ce cas, une négociation doit s'engager avec l'un des partenaires prévus (syndicats, comité d'entreprise, personnel ratifiant l'accord¹³ à la majorité des 2/3), dans un délai de 6 mois, mais elle ne précise pas quel est le point de départ de ce délai de 6 mois.

Deux interprétations sont possibles : soit 6 mois après la prise d'effet de la fusion, soit, par analogie avec la participation, 6 mois après la clôture de l'exercice au cours duquel a eu lieu la fusion.

L'association absorbante est tenue, vis-à-vis des salariés, au versement des sommes éventuellement dues en application d'un accord d'intéressement signé antérieurement à la fusion, par le Service absorbé.

Attention, le principe posé est que l'accord d'intéressement au sein du Service d'origine ne cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel transféré que s'il est démontré l'impossibilité de continuer à appliquer cet accord du fait de l'opération. Aucun élément d'appréciation n'est donné sur ce point.

Le raisonnement par analogie avec le régime applicable en matière de participation est possible, l'impossibilité d'appliquer l'accord devant donc reposer sur des éléments objectifs.

6 Les représentants du personnel

Rappelons au préalable que nous ne traiterons pas ici du cas du transfert partiel d'une association impliquant le dépôt d'une demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail.

¹³ Un modèle d'accord d'intéressement est mis à votre disposition.

Les problématiques posées par la fusion sont différentes selon que la fusion se traduira par la création de plusieurs établissements « autonomes et distincts », au sein d'une même entreprise, ou par l'intégration totale de l'entité absorbée dans l'entité absorbante.

Dans le premier cas, en effet, les établissements distincts garderont leurs institutions représentatives du personnel propres et le principal problème sera celui de la mise en place d'un comité central d'entreprise (CCE).

Dans l'autre, la première préoccupation sera de faire coïncider la durée des mandats afin de pouvoir, le plus vite possible, mettre en place une instance représentant l'ensemble du personnel.

La question se complique du fait que, pour certaines institutions (délégués syndicaux, délégués du personnel), il suffit que l'établissement soit géographiquement séparé pour justifier d'une représentation propre même si les pouvoirs du dirigeant sont limités alors que, pour d'autres (CE, par exemple), il faut que l'établissement jouisse d'une véritable autonomie.

En effet, la notion d'établissement diffère en fonction de l'institution représentative concernée.

Aussi, envisagerons-nous les différentes hypothèses.

A. LES DELEGUES SYNDICAUX (DS) ET LES REPRESENTANTS DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

- LE DS

Le mandat des délégués syndicaux subsiste lorsque l'entreprise conserve « en fait » son autonomie, peu important qu'elle ait perdu son autonomie « juridique » (Cass. soc., 24 mai 2006, n° 05-60.244).

Dans ce cas, le DS dont le contrat de travail est transféré, conserve son mandat de plein droit. Il n'est pas nécessaire que le syndicat confirme la désignation du salarié ou procède à une nouvelle désignation.

Le Conseil d'Etat a notamment jugé que le mandat d'un délégué syndical prend fin lorsque l'entreprise perd son autonomie juridique sans devenir un établissement distinct dans l'entreprise d'accueil (CE, 8 janv. 1997, n° 154728).

L'établissement distinct servant de cadre à la désignation d'un délégué syndical « se caractérise par le regroupement d'au moins 50 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant en présence d'un représentant du chef d'entreprise, et n'est pas conditionnée par l'étendue des pouvoirs que celui-ci a délégués à la personne qui le représente sur place » (Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.836).

▲ Les modalités de désignation du DS ont été modifiées par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

En effet, le DS peut désormais être désigné par un syndicat représentatif dans toute entreprise ou établissement de 50 salariés et plus, mais seulement parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

Cette règle se décline aussi pour les délégués supplémentaires et, au niveau de l'entreprise comportant plusieurs établissements, pour le DS central.

Pour plus de précisions, nous vous invitons à vous reporter au Hors-série sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale que vous trouverez sur le site du CISME (www.cisme.org).

- **LE RSS**

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale prévoit que **chaque syndicat non représentatif** dans l'entreprise ou dans l'établissement de **50 salariés ou plus** qui constitue une section syndicale, peut **désigner un représentant de la section** pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Rappelons que le RSS, bénéficie des mêmes prérogatives que le DS, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs (C. trav., art. L. 2142-1-1), sauf cas particuliers.

Ainsi, à défaut de précisions légales et jurisprudentielles, en cas de fusion, il convient à notre sens d'appliquer les dispositions relatives aux DS. Ainsi, le mandat du RSS subsiste en cas de fusion lorsque l'entreprise ou l'établissement qui a fait l'objet de la modification conserve son autonomie.

Dans le cas contraire, le RSS perd son mandat. Une nouvelle désignation pourra alors avoir lieu à l'issue des premières élections organisées suite à l'opération de fusion-absorption.

Nous en profitons pour vous rappeler les situations dans lesquelles le RSS perd son mandat.

Le mandat du représentant de la section syndicale (RSS) prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, **dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif¹⁴ dans l'entreprise.**

En pratique, **le mandat du RSS prend fin si l'organisation syndicale qui l'a désigné atteint le seuil de 10 % lors des premières élections suivant sa désignation.** En effet, seules les organisations syndicales non représentatives sont en mesure de désigner un RSS.

Pour plus d'information sur le RSS, nous vous invitons à vous reporter au Hors-série sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale que vous trouverez sur le site du CISME (www.cisme.org).

B. LES DELEGUES DU PERSONNEL (DP)

Le Code du travail prévoit que le mandat du délégué du personnel subsiste si l'entreprise conserve son « autonomie juridique » (C. trav., art. L. 2314-28).

¹⁴ Pour mémoire, les OS sont considérées comme représentatives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement si elles satisfont aux critères de représentativité prévus par l'article L. 2121-1 du Code du travail et qu'elles ont recueilli 10 % au moins des suffrages exprimés lors des dernières élections des titulaires du CE, de la DUP ou, à défaut, des DP.

La Cour de cassation ne s'attache cependant pas à une autonomie au sens juridique mais à une **autonomie matérielle**.

Plusieurs situations peuvent être distinguées :

- si l'Association absorbée conserve son autonomie matérielle, le mandat de délégué du personnel se poursuit ;
- si l'Association absorbée devient un établissement distinct dans l'Association d'accueil, le mandat du délégué du personnel subsiste jusqu'à son terme à moins qu'il soit tenu compte de la date habituelle des élections dans le Service d'accueil (C. trav., art. L. 2314-28). En effet, **le Code du travail prévoit la possibilité d'un accord modificatif de réduction ou d'augmentation de la durée des mandats** entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel.

S'agissant des délégués du personnel, la Cour de cassation affirme que « *l'établissement distinct permettant l'élection des délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations* » (Cass. soc., 13 juil. 2004, n° 03-60.173).

C. LE COMITE D'ENTREPRISE (CE)

La fusion-absorption peut entraîner plusieurs conséquences, selon l'effectif et la structure de la nouvelle Association.

a) L'une des deux Associations n'avait pas de comité d'entreprise

Dès lors que la fusion est réalisée, le CE représente tous les salariés. Les « nouveaux » salariés ont donc le droit de bénéficier des activités sociales et culturelles de l'Association et il convient de rectifier la dotation du CE en fonction de la nouvelle masse salariale.

Il en va de même du budget de fonctionnement.

Rappelons que contrairement au budget de fonctionnement, le Code du travail ne fixe pas le montant du budget des activités sociales et culturelles en fonction d'un pourcentage chiffré de la masse salariale de l'entreprise. Les articles L. 2323-86 et R. 2323-35 du Code du travail se contentent de prévoir les minima suivants :

- la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CE ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ;
- la contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales précitées de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années, à l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Les salariés de la nouvelle Association participeront aux élections suivant la fusion, en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'Association précédente.

b) Chacune des deux Associations avaient un comité d'entreprise et chacune conserve son autonomie

Si chacun des Services reste autonome, chaque CE demeurera en qualité de comité d'établissement et non pas d'entreprise.

L'appréciation du caractère d'établissement distinct s'effectue à la date du transfert.

Trois critères doivent être réunis pour caractériser un « établissement distinct » (CE, 6 mars 2002, n° 230225 et 233473) :

- une implantation géographique distincte ;
- un caractère de stabilité affirmé ;
- un degré d'autonomie de gestion suffisant, tant pour l'exécution du service que pour la gestion du personnel, ce critère étant sans doute le plus important.

Le transfert d'une entreprise dotée d'un CE et conservant la qualité d'établissement distinct au sein de l'entreprise d'accueil implique en effet la transformation du CE en comité d'établissement.

Dans ce cas, le comité d'établissement désigne deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise d'accueil, pour un délai d'un an maximum (C. trav., art. L. 2327-11). Cela suppose donc que soit mis en place un comité central d'entreprise (CCE).

D. LE CHSCT

Le transfert des mandats des membres du CHSCT n'est pas prévu expressément par le Code du travail. Le CHSCT étant élu par les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, et les délégués du personnel, il paraît logique de transférer les mandats des membres du CHSCT si ceux des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel sont transférés, mais pas dans le cas inverse.

C'est la logique qu'a suivie le TGI de Paris en admettant le maintien des mandats des membres du CHSCT dans une hypothèse de transfert d'une entité économique conservant son autonomie (TGI de Paris, 4 juill. 2006, n° 06-05.769).

Δ Les représentants du personnel, dont le contrat de travail a été transféré, bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement en tant qu'anciens représentants du personnel :

- les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise bénéficient d'une protection pendant 6 mois à compter du transfert (C. trav., art. L. 2411-5 et L. 2411-8) ;
- les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale bénéficient de cette protection pendant 12 mois, s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins 1 an (C. trav., art. L. 2411-3).

La commission médico-technique (CMT), les délégués de médecins et d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

A. LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE (CMT)

Dans tous les Services qui comportent au moins trois médecins du travail, une CMT doit être constituée.

L'opération de fusion-absorption peut avoir différents effets sur la CMT. Par exemple, le nombre de médecins peut atteindre le seuil à partir duquel une CMT doit être mise en place, auquel cas des élections doivent être organisées.

Si chacune des Associations comportait déjà une CMT, seule la CMT de l'Association absorbante subsiste. Nous vous conseillons d'organiser de nouvelles élections, dans les conditions visées ci-dessous, si l'effectif le nécessite ou si les secteurs sont redéfinis.

Il est possible que chacune des deux Associations comporte des délégués de secteur et des délégués d'IPRP.

B. LES DELEGUES DE MEDECINS

L'article R. 4623-19 du Code du travail dispose que « *Dans les services de santé au travail d'entreprise, les délégués des médecins du travail sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins.*

Dans les services interentreprises, ils sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur médical.

La durée du mandat des délégués est de trois ans.

L'employeur ou le président du service de santé au travail organise l'élection ».

Aucune règle n'est fixée relativement aux modalités d'élection des délégués de secteur. Bien souvent, les Services adoptent les règles existant en matière d'élections de DP, en raisonnant par analogie.

En l'espèce, deux situations doivent être envisagées :

- soit l'opération de fusion-absorption n'a pas pour effet de modifier les secteurs existants, auquel cas les mandats en cours subsistent jusqu'à leur terme ;
- soit la fusion-absorption a un impact direct sur la définition des secteurs de la nouvelle Association et de nouvelles élections doivent être organisées sans délai.

Pour mémoire, nous vous rappelons les dispositions du Code du travail portant sur la modification des secteurs médicaux et de la compétence géographique du SIST.

Sous-section 2 : Approbations et agréments.

Article D. 4622-35

Les décisions fixant la compétence géographique et professionnelle d'un service de santé au travail interentreprises ainsi que leurs modifications sont, avant d'être mises en application, approuvées par le ou les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cette approbation est faite après avis du ou des médecins inspecteurs du travail.

Article D. 4622-36

Chaque secteur médical fait l'objet d'un agrément par période de cinq années par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
L'agrément est délivré après avis du médecin inspecteur du travail.

Article D. 4622-37

Les approbations et agréments ne peuvent être refusés pour des motifs autres que ceux tirés des besoins en médecine du travail ou de la non-conformité aux prescriptions du présent titre
Tout refus d'approbation ou d'agrément est motivé.

Article D. 4622-38

Les demandes d'approbation ou de renouvellement d'agrément sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D. 4622-39

Lorsque le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle constate que les conditions de fonctionnement du secteur médical ne satisfont pas aux obligations résultant des dispositions du présent titre, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail, et sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail, mettre fin à l'agrément précédemment accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale d'un an, non renouvelable. Lorsqu'à l'issue de cette période, le service de santé au travail satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans.

C. LES DELEGUES D'IPRP

L'article D. 4622-75 du Code du travail, relatif à la commission médico-technique (CMT), prévoit que des délégués d'IPRP sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants.

En cas de fusion-absorption, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

- aucune des deux Associations ne comportaient de délégués d'IPRP et la nouvelle entité compte plus de huit intervenants : des élections devront être organisées ;
-
- seule l'une des deux Associations comportait des délégués d'IPRP :

Exemple :

Le SIST A ne comporte aucun IPRP et le SIST B compte huit IPRP (et donc un délégué d'IPRP titulaire et un suppléant) : aucune modification n'intervient du fait de la fusion ;

-
- chacune des deux Associations comportait déjà des délégués d'IPRP, à notre sens, **de nouvelles élections doivent être organisées dans tous les cas afin de permettre une représentation de l'ensemble des IPRP de la nouvelle entité.**
-

Exemple :

Le SIST A comporte 5 IPRP (donc aucun délégué d'IPRP), et le SIST B compte 12 IPRP (soit un délégué titulaire et un délégué suppléant) : l'opération de fusion-absorption a pour effet de porter à 17 le nombre d'IPRP et donc, à 2 le nombre de délégués titulaires et suppléants. Une nouvelle élection doit donc avoir lieu.

8 Protection et charges sociales

Les cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage sont les mêmes, quelles que soient les Associations, à part celles relatives aux accidents du travail qui dépendent de la taille du SIST. Leur base de calcul et leur taux sont imposés.

Il convient donc de s'intéresser aux conséquences de la fusion sur le taux d'accidents du travail et veiller à remplir correctement la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales).

Des difficultés peuvent en outre survenir s'agissant des accords facultatifs de prévoyance, de mutuelle et d'assurances-groupes.

A. LE TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le taux d'accidents du travail ne change pas, sauf si, en raison de l'effectif, l'Association doit passer d'une tarification mixte à une tarification individuelle, ce qui est rare dans notre secteur.

Rappelons à cet égard qu'il existe trois modes de tarification :

- **le taux collectif :**

Le taux collectif s'applique aux établissements dépendant d'une entreprise dont l'effectif global est compris entre 1 et 9 salariés (CSS, art. D. 242-6-6), aux établissements nouveaux, l'année de création et les deux années civiles suivantes (à l'exception du BTP lorsque le risque existe déjà dans l'entreprise) ainsi qu'aux établissements dont le risque figure sur une liste établie par arrêté ministériel, quel que soit l'effectif global de l'entreprise (CSS, art. D. 242-6-10 § I).

Il est fixé chaque année par arrêté ministériel pour chaque numéro de risque. Il est calculé en fonction des éléments financiers (salaires, coûts des AT/MP) de la famille professionnelle au niveau national. Les résultats individuels de l'établissement n'ont donc qu'une influence indirecte sur le taux.

- **le taux individuel :**

Le taux individuel s'applique aux établissements dépendant d'une entreprise dont l'effectif global est au moins égal à 200 salariés. Il est calculé en fonction des éléments financiers de l'entreprise (salaires, coûts des AT/MP).

- **le taux mixte :**

Le taux mixte s'applique aux établissements dépendant d'une entreprise dont l'effectif global est compris entre 10 et 199 salariés. Il se compose d'une fraction de taux collectif et de taux individuel, calculées proportionnellement à l'effectif. Ainsi, plus l'effectif global se rapproche de 200, plus le taux est représentatif des résultats enregistrés dans l'entreprise seule.

B. LA DECLARATION ANNUELLE DES DONNEES SOCIALES (DADS)

Selon l'article R. 243-14 du Code de la sécurité sociale, « *en cas de cession de l'entreprise ou de cessation d'activité de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, la déclaration nominative prévue ci-dessus doit être adressée à l'organisme de recouvrement compétent accompagnée du versement régularisateur, dans le délai de soixante jours à compter du premier jour du délai fixé par l'article R. 243-7* ».

Observations :

Le texte ne parle pas véritablement de fusion-absorption mais, compte tenu des effets de cette opération et des finalités de la DADS, il semble logique de l'appliquer en cas de fusion. Un problème se pose alors quant au point de départ du délai de 60 jours si, comme c'est souvent le cas, la fusion est rétroactive. Il semble correct de retenir la date réelle de la prise de direction, pour déterminer le délai de 60 jours, mais d'arrêter la DADS au jour de la prise d'effet officielle de la fusion.

C. LA PREVOYANCE ET LA MUTUELLE

Rappelons au préalable que l'article 19 de la CCN impose que le choix du régime de prévoyance soit effectué par vote à bulletin secret des salariés du Service.

La prévoyance est donc mise en place, dans notre secteur, par référendum. Cette précision est d'importance dans la mesure où la source d'un avantage détermine les conséquences applicables en cas de fusion.

Or, un régime de prévoyance peut en théorie avoir plusieurs sources : accord collectif, décision unilatérale ou référendum.

S'agissant du cas où le régime de prévoyance a été mis en place par référendum, en l'absence de texte et par analogie avec la procédure de dénonciation, on peut penser que le référendum reste opposable au nouvel employeur jusqu'à dénonciation par ce dernier.

S'il est dénoncé, le régime de prévoyance initial ne s'appliquera plus au terme du préavis, celui-ci pouvant avoir été fixé par l'accord référendaire (à défaut, il est de 3 mois).

Par conséquent, par analogie avec les dispositions relatives à la dénonciation d'un accord collectif, il apparaît que les salariés transférés peuvent encore réclamer le maintien du régime de prévoyance initial pendant 15 mois lorsque l'ancien régime comporte des dispositions plus favorables.

Nous vous invitons à respecter les étapes suivantes :

- **Identifier les régimes de prévoyance existants dans chaque entité :**

- Régimes offerts (taux de cotisations, répartition salarié/employeur, niveau de prestation, etc.).
- Identifier les actes juridiques à l'origine de chaque régime (a priori, compte tenu des dispositions de l'article 19 de la CCN, les deux régimes ont été mis en place par un accord référendaire).
- Identifier les organismes assureurs en charge des régimes.

- **Harmoniser les régimes de prévoyance :**

- **En cas d'inaction :** chacun des deux régimes mis en place par référendum, reste en vigueur. **L'accord référendaire se transfère, comme la décision unilatérale, sur la tête du nouvel employeur.**

En outre, si deux régimes portant sur le même type de garanties coexistent après l'opération de fusion, le salarié peut opter pour le régime qui lui est le plus favorable.

- **Comment harmoniser les deux régimes ?**

Lorsque les deux régimes ont été mis en place par accord référendaire, il est en principe nécessaire de passer de nouveau par le référendum pour unifier les deux régimes.

Dans ce cas, le nouvel employeur devra rédiger un nouveau projet d'accord prévoyant qu'il se substitue à tout avantage antérieur de même nature. Le projet est ensuite soumis à l'ensemble du personnel (nouveau et ancien).

Afin d'éviter la superposition de deux dispositifs, nous vous conseillons d'harmoniser les deux régimes de prévoyance en respectant la procédure précitée. A défaut, les salariés pourront choisir le régime qui leur est le plus favorable.

9 Autres conséquences

A. LES CONGES PAYES

Suite à la fusion-absorption, les contrats de travail sont transmis au nouvel employeur (voir page 24). Il en résulte essentiellement que tous les droits qui sont fonction de la durée de la présence ou de l'ancienneté sont calculés d'après la totalité des services accomplis depuis la date d'embauche par le premier employeur (Cass. soc., 17 mars 1998, n° 95-42.100).

Il en va ainsi pour les droits à congés payés.

S'agissant du respect des dates des congés, leur modification ne peut intervenir dans le mois précédant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Il a été jugé qu'en cas de transfert d'entreprise, les dates accordées par l'ancien employeur restent valables, sauf modification par le nouvel employeur justifiée par des circonstances exceptionnelles (Cass. soc., 15 mai 2002, n° 00-41.528).

Constitue une circonstance exceptionnelle selon la Cour de cassation, la mise en redressement judiciaire de l'entreprise ou la nécessité de remplacer un salarié brutalement décédé.

B. L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Aux termes des articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du Code du travail, **tout employeur qui occupe 20 salariés ou plus, doit employer des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de son effectif total.**

Le Code du travail prévoit toutefois que toute entreprise qui occupe vingt salariés et plus **au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif** dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder **trois ans** (C. trav., L. 5212-4).

L'opération de fusion-absorption peut conduire le Service à atteindre le seuil de 20 salariés. Dans ce cas, le Service dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

Le délai de 3 ans court à compter de la date à laquelle l'entreprise a atteint le seuil de 20 salariés.

Si le ou les Services concernés comprenaient déjà plus de 20 salariés, peut-on considérer que la fusion-absorption entraîne « une création d'entreprise » au sens de l'article L. 5212-4 permettant de bénéficier du délai de 3 ans ?

La réponse à cette question est négative. En effet, la Cour de cassation a jugé que **le transfert d'entreprise n'entraînait pas la création d'une nouvelle entreprise s'agissant de l'obligation d'emploi (Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 96-41.370).**

Ainsi, les SIST qui ont fusionné et qui étaient déjà assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doivent continuer à s'en acquitter, sans bénéficier d'un délai supplémentaire. En outre, l'augmentation d'effectif du Service aura pour effet d'augmenter le nombre de travailleurs handicapés devant faire l'objet d'une embauche.

C. ADHESION AUPRES D'UN SIST

L'augmentation d'effectif faisant suite à la fusion-absorption peut avoir pour conséquence d'obliger l'employeur à créer un service autonome plutôt que d'adhérer auprès d'un Service Interentreprises de Santé au travail.

Sur ce point, nous vous invitons à vous référer au tableau récapitulatif des seuils de constitution de services autonomes, de services communs à des entreprises constituant une unité économique et sociale et de services de site mis à disposition par le Ministère du Travail (www.travail-solidarite.gouv.fr).

TYPES DE SERVICES	CONSTITUTION POSSIBLE	CONSTITUTION OBLIGATOIRE
SST d'entreprise (au sens strict) SST d'établissement	A partir de 412,5 salariés ou de 401 examens	A partir de 2200 salariés ou de 2134 examens
SST interétablissements	A partir de 412,5 salariés ou de 401 examens	
SST d'entreprises constituant une UES	A partir de 412,5 salariés ou de 401 examens	
SST de site	A partir de 2200 salariés ou de 2134 examens	

Suite à l'opération de fusion-absorption, l'employeur peut souhaiter organiser la surveillance médicale de l'ensemble des salariés dans un unique SIST.

La cessation d'adhésion à un SIST suppose le respect de certaines formalités définies par le Code du travail.

Paragraphe 2 : Cessation d'adhésion

Article D. 4622-30

La cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés. L'opposition est motivée.

La décision de l'employeur est subordonnée à **l'autorisation du directeur régional du travail**, de l'emploi et de la formation professionnelle qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R. 4622-31

La demande d'autorisation de cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises, en cas d'opposition, est accompagnée du **procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou de l'avis des délégués du personnel**. Cette demande précise les motifs de l'employeur.

L'autorisation est réputée accordée si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

L'autorisation et le refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs sont fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

⚠ Dans ce cas, la transmission du dossier médical d'un SIST à l'autre requiert l'accord écrit des salariés.

D. LA DECLARATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Rappelons que, les SIST doivent rendre compte, chaque année, à l'administration de l'utilisation de leur participation obligatoire, selon un calendrier précis, par le biais d'une déclaration fiscale, connue sous le numéro « 2483 » pour les Services de **10 salariés et plus** (Cerfa n°11168*08).

Par mesure de simplification, les données relatives à la participation des employeurs de **moins de 10 salariés** à la formation professionnelle continue (FPC), qui figuraient auparavant sur une déclaration n° 2486, sont désormais intégrées à la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Dans les 60 jours de la prise d'effet réelle de la fusion par le Service absorbé, la déclaration de formation professionnelle n° 2483 afférente à l'année en cours et celle afférente à l'année précédente, si la fusion se produit entre le 1^{er} janvier et le 30 avril, doivent être produites au Trésor public, accompagnées, s'il y a lieu, du versement du budget formation non utilisé.

Le Service absorbant établit, quant à lui, sa propre déclaration avant le 30 avril.

L'excédent éventuel du Service absorbé ne peut être reporté sur la participation du Service absorbant.

MODELES DE TRAITE DE FUSION

Nous vous prions de trouver ci-après deux modèles de traité de fusion, ces derniers devant, bien entendu, être adaptés selon les circonstances.

Modèle 1

TRAITE DE FUSION-ABSORPTION

Entre les soussignées :

L'ASSOCIATION DE SANTE AU TRAVAIL de < >, association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée à la Préfecture de < > le < > sous le numéro < >, dont l'avis de constitution a été publié au Journal Officiel n° < > du < >, ayant son siège social < >.

Représentée par son Président, Monsieur < >, dûment mandaté à l'effet des présentes, par délibération de l'Assemblée Générale en date du < >

Ci-après dénommée "**association absorbante**",

d'une part,

et

L'ASSOCIATION DE SANTE AU TRAVAIL de < >, association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée à < >, le < > dont l'avis de constitution a été publié au Journal Officiel n° < > du < >, ayant son siège social sis < >

Représentée par son Président, Monsieur < >, dûment mandaté à l'effet des présentes, par délibération du Conseil d'Administration en date du < >

Ci-après dénommée "**association absorbée**",

d'autre part.

Il a été exposé et convenu ce qui suit, en vue de réaliser la fusion par absorption de l'association SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES de < > par l'association ASSOCIATION DE SANTE AU TRAVAIL de < >.

1. CARACTERISTIQUES DES DEUX ASSOCIATIONS

1.1. L'association (absorbée)

L'< > se présente comme une association, régie par la loi du 1er juillet 1901, constituée aux termes d'un acte d'Assemblée Générale Extraordinaire en date du < >.

Elle a été déclarée à < >, le < >, sous le numéro < >, dont l'avis de constitution a été publié au Journal Officiel du < >.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

Objet : < > (ex : d'une part, l'organisation, le fonctionnement et la gestion du service interentreprises de Santé au travail en vue de l'application des dispositions relatives à la Santé au travail et, d'autre part, la fourniture d'une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des actions redéployées sur le milieu de travail) ;

Ressort géographique : < > ;

Siège social : < > ;

Durée : Illimitée;

Clôture de l'exercice social : < > ;

Agrément : < > ;

Nombre d'adhérents : < > ;

Président en exercice : < >

1.2. L'association (absorbante)

L'ASSOCIATION de SANTE AU TRAVAIL de < > se présente comme une association, régie par la loi du 1er juillet 1901, constituée aux termes d'un acte d'Assemblée Générale Extraordinaire en date du < >.

Elle a été déclarée à < >, le < >, sous le numéro < >, dont l'avis de constitution a été publié au Journal Officiel du < >.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

Objet : < > (ex : d'une part, l'organisation, le fonctionnement et la gestion du service interentreprises de Santé au travail en vue de l'application des dispositions relatives à la Santé au travail et, d'autre part, la fourniture d'une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des actions redéployées sur le milieu de travail) ;

Ressort géographique : < >

Siège social : < >

Durée : Illimitée.

Clôture de l'exercice social : année civile.

Agrément : < >

Nombre d'adhérents : < >

Président en exercice : < >

2. LIENS ENTRE LES ASSOCIATIONS

Les deux associations qui vont fusionner sont parfaitement indépendantes.

3. MOTIFS ET BUTS DE LA FUSION

Le secteur d'activité des deux associations a connu une profonde mutation suite à la publication du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 portant réforme de la médecine du travail.

En effet, les Services interentreprises de Médecine du travail sont devenus des Services de Santé au travail devant dispenser des prestations assurées non seulement par les médecins du travail mais également par des professionnels de la Santé au travail dénommés « Intervenants en Prévention des Risques Professionnels ».

Dans ce contexte et après en avoir informé la Direction Régionale du Travail, favorable à la réalisation de leur fusion, le SERVICE de < > et l'ASSOCIATION de < > ont décidé de procéder à un rapprochement afin de se doter d'une capacité renforcée, unique en moyens humains et matériels sur l'ensemble du territoire couvert par leurs agréments.

Le SERVICE de < > et l'ASSOCIATION de < > ont pris toutes dispositions en vue de favoriser l'harmonisation de leurs coûts de fonctionnement, l'unification de leurs méthodes de travail et de leurs services et, enfin, la mise en commun des moyens existants.

Ce travail d'harmonisation et d'unification étant achevé à ce jour, il convient d'adopter une structure unique. L'ASSOCIATION de < > est en mesure d'assurer désormais seule les Services de Santé au travail.

Le Conseil d'Administration du < > et celui de < > se sont accordés pour mener à bien les opérations de fusion envisagées.

Le Traité de Fusion-Absorption destiné à être soumis à l'approbation des Assemblées Générales Extraordinaires respectives des deux associations a été négocié et établi d'un commun accord, selon la procédure prévue à cet effet.

4. EFFETS DE LA FUSION

Par la réalisation définitive de la fusion, l'association absorbée est dissoute de plein droit, sans liquidation, et l'association absorbante, poursuivant ses activités et son objet, est constituée de l'ensemble des éléments actifs et passifs de son patrimoine.

En vertu de la fusion opérée et de la transmission universelle du patrimoine de l'association absorbée, qui en est indissociable, l'association absorbante devient de plein droit titulaire des droits et obligations de l'association absorbée, notamment de toutes les conséquences actives et passives des opérations réalisées par l'association absorbée, y compris les engagements résultant de tout acte, convention et accord qu'elle aura été amenée à conclure et auxquels l'association absorbante devient partie et bénéficiaire.

Il est entendu que cette reprise, par l'association absorbante, des éléments actifs et passifs de l'association absorbée, interviendra à la date de réalisation de la fusion, fixée au < >.

Du fait de la fusion, les membres adhérents de l'association absorbée deviennent de plein droit, sauf démission expresse de leur part, membres adhérents de l'association absorbante.

5. REALISATION DE LA FUSION

Il est expressément convenu que la présente fusion prendra effet le < >, avec toutes les conséquences de droit qui y sont attachées, sous la condition suspensive que l'Assemblée Générale Extraordinaire de chacune des associations ait approuvé le Traité de Fusion-Absorption entraînant automatiquement et de plein droit la dissolution de l'association absorbée.

En conséquence, chacune des associations s'engage à soumettre le présent Traité de Fusion-Absorption avant le < > et selon la procédure prévue à ce sujet dans ses statuts, à l'approbation, en forme extraordinaire, de son Assemblée Générale, convoquée notamment à cet effet.

En conséquence, sous la condition suspensive de la réciprocité de l'approbation du présent Traité de Fusion-Absorption par l'Assemblée Générale Extraordinaire de chacune des associations, l'approbation du présent Traité de Fusion-Absorption entraîne de plein droit :

- ♦ la dissolution de l'association absorbée au < > ;
- ♦ la réalisation de la Fusion-Absorption au < >, par < >

A défaut d'approbation du présent Traité de Fusion-Absorption par l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'une ou l'autre association avant le < >, tant le présent Traité de fusion que tout vote, délibération ou approbation s'y rapportant seraient considérés comme nuls et dénués d'effet, entraînant l'absence d'absorption par < > et la poursuite de l'existence de chacune des associations dans leurs formes et organisations actuelles.

6. BASES COMPTABLES DE LA FUSION

Pour établir les bases et les conditions de l'opération de fusion, ont été retenus les comptes et bilans de chacune des associations concernées, arrêtés au < > décembre < >.

Tels qu'ils ont été présentés à l'Assemblée Générale convoquée pour le < >, en ce qui concerne l'association absorbante.

Tels qu'ils ont été présentés à l'Assemblée Générale convoquée pour le < >, en ce qui concerne l'association absorbée.

Ces comptes et bilans ont servi à déterminer les éléments d'actif et de passif, qui seront apportés par l'association absorbée à l'association absorbante, ou pris en charge par cette dernière au titre de la fusion.

Dans le cadre de l'établissement des conditions de la fusion, les associations ont mandaté leur Commissaire aux Comptes respectif avec mission d'examiner les comptes du dernier exercice, de s'assurer que les comptes sont tenus selon les normes habituelles et que les déclarations fiscales et sociales sont effectuées dans les délais et de rendre compte de la situation constatée qui fait ainsi l'objet d'une communication réciproque.

Les associations absorbées s'engagent à déployer leurs meilleurs efforts pour que les rapports des Commissaires aux Comptes soient communiqués à l'Assemblée Générale Extraordinaire de chacune des associations convoquée afin de voter sur le présent Traité de Fusion-Absorption.

7. METHODES D'EVALUATION

Les Conseils d'Administration de chacune des associations ont procédé aux estimations des éléments actifs et de passif de l'association absorbée sur la base de la valeur nette comptable au 31 décembre < >.

En conséquence, il est procédé - en annexes 3 et 4 - à l'éclatement du coût d'entrée des biens apportés entre leur valeur brute d'origine, les amortissements et provisions (Bull. CNCC n° 94, juin 1994, p. 311 s.).

CECI EXPOSE, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

1. APPORT - FUSIONS

L'association < > (association absorbée) fait apport à l'association < > (association absorbante) sous les garanties de fait et de droit ordinaires en pareille matière, et sous les conditions suspensives ci-après stipulées, de tous ses éléments actifs et passifs, valeurs, droits et obligations, tel que le tout existait à la date du < >, y compris les éléments actifs et passifs résultant des opérations faites depuis le < >, date choisie pour établir les conditions de l'opération, jusqu'à la date définitive de la fusion.

A - Désignation et évaluation de l'actif apporté

* (Association absorbée) :

L'actif apporté comprenait, à la date du < >, sans que cette désignation puisse être considérée comme limitative :

Logiciels	€
Biens immobiliers et aménagements	€
Matériel médical	€
Matériel de bureau	€
Matériel informatique	€
Titres et participations	€
Dépôt et cautionnement	€
Créances sur adhérents	€
Créances sociales	€
Créances fiscales	€
Créances sur personnel	€
Banque	€
Caisse	€
Charges constatées d'avance	€
TOTAL DE L'ACTIF APORTE	€

B - Passif pris en charge

L'association absorbante prendra à sa charge et acquittera aux lieux et place de l'association absorbée, l'intégralité du passif de ces dernières et, ci-après indiqué, tel qu'il existait au < > et tel qu'il existera au jour de la réalisation.

* (Association absorbée) :

Emprunts bancaires	€
Dettes fiscales	€
Dettes sociales	€
Dettes auprès du personnel	€
Dettes auprès des fournisseurs	€
Dettes bancaires	€
Dettes associés	€
Charges à payer	€
TOTAL DU PASSIF PRIS EN CHARGE	€

C - Situation nette

* (Association absorbée) :

Actif apporté	€
Passif pris en charge	€
SOIT UNE SITUATION NETTE DE	€

D - Déclarations générales

* (Association absorbée) :

M. < >, agissant ès-qualité, pour le compte de l'association < > absorbée, déclare expressément :

- que l'association < > (association absorbée) n'a jamais été déclarée en état de faillite, liquidation ou redressement amiable ou judiciaire ;
- que l'association < > (association absorbée) est à jour de tous impôts, taxes et contributions, et cotisations sociales exigibles et que toutes les déclarations obligatoires sociales, fiscales et parafiscales ont été faites dans les délais légaux ;
- que les livres de comptabilité, pièces, comptes, archives et dossiers de l'association < > (association absorbée) ont été remis à l'association < > ;
- qu'il n'existe à sa connaissance aucun procès, poursuite ou réclamation, situation pré-contentieuse de quelque nature que ce soit qui concernerait l'association, son activité, ses actifs ou augmenterait le montant de son passif ;

- que l'association < > (association absorbée) emploie du personnel dont le détail des effectifs figure dans l'annexe 3 du présent traité ;
- que les biens apportés, et notamment les titres, ne font l'objet d'aucune inscription, nantissement, empêchement ou charge quelconque ;
- que l'apport des baux de toute nature a été autorisé par les bailleurs respectifs ;
- et que, d'une façon générale, il n'existe aucune restriction d'ordre légal, ou contractuel, à la libre disposition des biens présentement apportés.

E - Obligations de gestion incombant aux associations

Jusqu'au jour de la réalisation définitive de la fusion, l'association absorbée s'engage :

- ♦ à assurer la gestion courante de l'association et de son patrimoine de manière habituelle,
- ♦ à ne réaliser aucune disposition d'élément actif ou de création de passif autre que celles rendues nécessaires par la gestion courante de l'association, et plus généralement, à ne souscrire aucun engagement constitutif d'un acte anormal de gestion.

2. PROPRIETE ET JOUISSANCE

L'association absorbante aura la propriété et la jouissance des biens et droits apportés par l'association absorbée, y compris ceux qui auront été omis, soit aux présentes, soit dans la comptabilité de l'association absorbée, à compter du 1^{er} janvier < >.

Toutes les opérations actives et passives, dont l'exploitation de l'association et les biens et droits apportés auront pu faire l'objet, entre le 1^{er} janvier < > et la date de la réalisation définitive de la fusion, seront réputées avoir été accomplies par l'association absorbée pour le compte et aux profits et risques de l'association absorbante.

Tous accroissements, tous droits et investissements nouveaux, tous risques et tous profits quelconques, tous frais généraux, toutes charges et dépenses quelconques, afférents aux biens apportés, incomberont à l'association absorbante, ladite association acceptant dès maintenant de prendre, au jour où la remise des biens lui en sera faite, les actifs et passifs qui existeront alors, comme tenant lieu de ceux existant au < >.

3. CHARGES ET CONDITIONS

A - En ce qui concerne l'association absorbante

Le présent apport-fusion est fait sous les charges et conditions de fait et de droit ordinaires en pareille matière, et notamment sous celles suivantes, que l'association absorbante s'oblige à accomplir et à exécuter, à savoir :

Dans le cas où se révélerait une différence entre le passif déclaré et les sommes de toute nature réclamées par les tiers, elle serait tenue d'acquitter tout excédent, sans recours et, corrélativement, bénéficierait de toute réduction.

Elle procédera, partout où besoin sera, à toutes démarches, formalités, déclarations et publications, rendues nécessaires par l'opération de fusion et la transmission des biens et relatives tant à ladite opération qu'à sa propre situation et à celle des associations absorbées.

Elle prendra les biens et droits apportés dans l'état où ils se trouveront à la date de la réalisation de la fusion, sans pouvoir demander aucune indemnité pour quelque cause que ce soit.

Elle supportera, à ses risques et périls, les servitudes passives, connues ou inconnues, conventionnelles ou légales et profitera des servitudes actives.

A cet égard, Monsieur < >, agissant ès-qualité de mandataire de l'association absorbante, déclare être parfaitement informé des caractéristiques de l'association absorbée et reconnaît qu'il n'y a pas lieu, en conséquence, d'en faire plus ample description aux présentes.

Elle exécutera, à compter de la date de réalisation de la fusion, et aux lieux et place de l'association absorbée, toutes les charges et obligations des baux de toute nature qui lui sont apportés avec l'autorisation des bailleurs respectifs.

Elle supportera et acquittera, à compter de la date de réalisation de la fusion, tous impôts et taxes, primes et cotisations d'assurance, ainsi que toutes charges quelconques, ordinaires ou extraordinaires, grevant ou pouvant grever les biens et droits apportés, de même que celles qui sont, ou seront inhérentes à leur exploitation.

Elle exécutera, à compter de la même date, tous traités, marchés et conventions intervenus avec des tiers relativement à l'exploitation des biens et droits apportés, ainsi que les assurances de toute nature s'y rapportant et sera subrogée dans tous les droits et obligations en résultant, à ses risques et périls, sans recours contre l'association absorbée.

Elle sera subrogée purement et simplement, dans les droits, actions, hypothèques, privilèges, garanties et sûretés personnelles ou réelles, de toute nature, qui pourraient être attachées aux créances incluses dans les apports.

Elle s'engage à reprendre le personnel de l'association absorbée, comme les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail lui en font l'obligation.

En effet, la survenance d'une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par voie de succession ou de fusion, entraîne la poursuite avec le nouvel employeur des contrats de travail en cours au jour de la modification.

Le personnel de l'association absorbée qui est, à ce jour, soumis à la même convention collective que le personnel de l'association absorbante, à savoir la Convention du personnel des Services interentreprises de Santé au travail travail n° 3031, continuera, après la réalisation de la fusion, à bénéficier des dispositions de ladite convention collective.

Il s'agit pour l' < > (association absorbée) des emplois tels que visés en annexe 1.

Enfin, elle se conformera aux lois, décrets, arrêtés, règlements et usages concernant les exploitations et activités de la nature de celles dont font partie les biens apportés et fera son affaire personnelle de toute autorisation qui pourrait, à l'avenir, être nécessaire, le tout à ses risques et périls.

B - En ce qui concerne l'Association absorbée

Le présent apport-fusion est fait sous les charges et conditions de fait et de droit, ordinaires en pareille matière et notamment sous celles suivantes, que les associations absorbées s'obligent à accomplir et à exécuter, à savoir :

Sauf accord exprès de l'association absorbante, elle s'interdit formellement jusqu'à la réalisation définitive de la fusion, d'accomplir sur les biens apportés tous actes de disposition autres que ceux relevant de la nature de son activité et concourant à la réalisation directe de leur objet.

Elle s'interdit, de même, sous réserve de l'accord préalable de l'association absorbante, de contracter tout engagement et de conférer tout droit ne constituant pas des actes de gestion quotidienne, tels que les emprunts, hypothèses, baux, acquisitions immobilières ou autres.

Au cas où la transmission de certains contrats et de certains biens, serait subordonnée à accord ou agrément d'un co-contractant, ou d'un tiers quelconque, elle sollicitera en temps utile les accords ou agréments nécessaires et en justifiera auprès de l'association absorbante.

Elle s'obligera à fournir à l'association absorbante tous renseignements dont elle pourrait avoir besoin, à lui donner toutes signatures et à lui apporter tous concours utiles pour lui assurer, vis-à-vis de quiconque, la transmission effective de tous les biens et droits compris dans les apports et l'entier effet des présentes conventions.

4. CONTREPARTIE DE L'APPORT

En contrepartie de l'apport effectué par l'association absorbée à l'association absorbante, cette dernière s'engage à :

- ♦ affecter l'ensemble des biens et droits apportés exclusivement à la réalisation de son objet statutaire ;
- ♦ conserver aux biens immobiliers apportés, la destination et l'usage qu'ils avaient au sein de l'association absorbée ;
- ♦ assurer la continuité de l'objet de l'association absorbée ;
- ♦ admettre comme membres, sauf manifestation de volonté contraire de leur part ; tous les membres de l'association absorbée jouissant de cette qualité à quelque titre que ce soit, au dernier jour avant sa dissolution. Les anciens membres de l'association absorbée jouiront des mêmes droits et supporteront les mêmes charges que les membres actuels de l'association absorbante et seront purement et simplement assimilés à ces derniers ;
- ♦ procéder à toutes les modifications statutaires de nature à permettre l'exécution des engagements pris en contrepartie de l'apport et, plus généralement, rendues nécessaires par l'opération de fusion et l'exécution des présentes.

5. DISSOLUTION DE L'ASSOCIATION ABSORBÉE

En conséquence de la dévolution de l'intégralité du patrimoine de l'association absorbée à l'association absorbante, l'association absorbée se trouvera dissoute de plein droit à l'issue de l'assemblée générale des membres de l'association absorbante, qui approuvera et constatera la réalisation de la fusion.

Le passif de l'association absorbée devant être entièrement pris en charge par l'association absorbante, la dissolution de l'association absorbée ne sera suivie d'aucune opération de liquidation.

6. REALISATION DE LA FUSION

Les apports à titre de fusion qui précèdent ne deviendront définitifs qu'à compter du jour où les conditions suspensives ci-après seront réalisées :

- ♦ l'approbation de la fusion par l'assemblée générale extraordinaire de l'association absorbée
- ♦ l'approbation de la fusion par l'assemblée générale extraordinaire de l'association absorbante.

Si les conditions suspensives ci-dessus n'étaient pas réalisées au plus tard le < >, la présente convention pourrait être considérée comme nulle et non avenue à la demande formulée par l'une ou l'autre des parties, notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception, sans qu'il y ait lieu à paiement d'aucune indemnité de part ni d'autre.

La fusion deviendra définitive au jour de la réalisation de la dernière des conditions suspensives ci-dessus stipulées.

7. DISPOSITIONS FISCALES

Les parties soussignées conviennent, au plan fiscal, de se prévaloir de la rétroactivité au < > minuit, qui a été imprimée, sur les plans comptable et juridique, à l'opération.

A - Au regard des droits d'enregistrement

L'association absorbante et l'association absorbée étant passibles de l'impôt sur les sociétés, la fusion bénéficiera de plein droit des dispositions de l'article 816-1 du code général des impôts.

En conséquence, la formalité sera requise au droit fixe, soit la somme de < > euros.

B - Au regard de l'impôt sur les sociétés

Les parties du présent acte entendent placer la présente fusion sous le bénéfice des articles 210 A à 210 C du code général des impôts.

En conséquence, l'association absorbante s'engage à :

- ♦ reprendre à son passif les provisions de l'association absorbée ;
- ♦ se substituer à l'association absorbée pour la réintégration des plus-values dont l'imposition aurait été différée chez celle-ci ;
- ♦ calculer les plus-values réalisées ultérieurement, à l'occasion de la cession des immobilisations non amortissables qui lui sont apportées, d'après la valeur qu'elles avaient, du point de vue fiscal, dans les écritures de l'association absorbée ;
- ♦ à réintégrer dans ses bénéfices imposables les plus-values afférentes aux immobilisations amortissables comprises dans les apports-fusions et ce, sur cinq ans, portée à un minimum de quinze ans pour les constructions et droits s'y rapportant.

Par ailleurs, l'association absorbante s'oblige, du fait de la rétroactivité de la fusion, à inclure dans ses propres résultats fiscaux de l'exercice en cours les résultats fiscaux de la période intercalaire de l'association absorbée.

En application de l'instruction administrative du 6 avril 1994 (BOI 41-1-94), l'association absorbante souscrira l'état récapitulatif des plus-values sur éléments amortissables et non amortissables lors du dépôt de la déclaration des résultats de l'exercice au cours duquel l'opération aura lieu et des exercices suivants.

L'association absorbante tiendra, à son siège social, le registre des plus-values, en report ou sursis, afférentes aux biens non amortissables. Ce registre sera conservé jusqu'au terme de la troisième année suivant celle au cours de laquelle le dernier bien porté sur le registre est sorti de l'actif de l'association.

Pour sa part, l'association absorbée souscrira, dans les soixante jours suivant sa cessation d'activité, l'état récapitulatif des plus-values sur éléments amortissables et non amortissables.

C - Au regard de la TVA

L'association absorbante s'engage à soumettre à la TVA les cessions ultérieures des biens mobiliers d'investissement et immeubles qui lui sont transmis par l'association absorbée, et à procéder, le cas échéant, aux régularisations prévues à l'article 210 de l'annexe II du code général des impôts, qui auraient été exigibles si l'association absorbée avait continué à utiliser les biens susvisés (Instr. 3 A 6-90, 22 fév. 1990). Le présent engagement fera, de la part de l'association absorbante, l'objet d'une déclaration en double exemplaire auprès du service des impôts dont elle relève.

D - Au regard des taxes et participations assises sur les salaires

L'association absorbante s'engage à reprendre l'ensemble des droit et obligation d'investissement de l'association absorbée au regard des investissements dans la construction.

S'agissant de la taxe d'apprentissage et de la participation à la formation professionnelle continue, chaque association absorbée déposera dans les 60 jours de la date de la fusion sa déclaration propre et acquittera le versement correspondant.

8. FORMALITE PARTICULIERE

Il est fait apport à l'Association absorbante des immeubles suivants :

par l' < > (association absorbée)

.....

En conséquence de quoi, le présent acte fera l'objet d'un dépôt au rang des minutes d'un notaire désigné avec reconnaissance d'écriture et de signature pour publication aux conservations des hypothèques du ressort.

9. FRAIS ET DROITS

Les frais, droits et honoraires auxquels donnera ouverture la présente fusion seront supportés par l'association absorbante.

10. ELECTION DE DOMICILE

Pour l'exécution des présentes et des actes ou procès-verbaux qui en seront la suite ou la conséquence, les parties font respectivement élection de domicile en leur siège social.

11. ANNEXES

Au présent traité de fusion-absorption sont jointes < > annexes, numérotées < > qui font partie intégrante de celui-ci :

Annexe n° 1 : Liste du personnel de l' < > (association absorbée) au < >.

Annexe n° 2 : Actif et passif de l' < > (association absorbée) au < >.

Fait à

Le

En 7 exemplaires originaux

Monsieur < >

Président de l'Association de < >

Monsieur < >

Président de l'Association de < >

Modèle 2

TRAITE DE FUSION-ABSORPTION

1) Association absorbante :

< >, Association formée sous le régime de la loi du 1er juillet 1901 et des textes subséquents, aux termes de ses statuts sous seings privés déclarée à la Préfecture d'< >, en < >, ayant son siège social à < >, ayant comme numéro SIRET < > et comme numéro SIREN < >.

Dont la représentation est assurée par < >, Président, demeurant à < >, en vertu d'une délibération de l'Assemblée Générale en date du 22< > dont une copie certifiée conforme est demeurée ci-annexée après mention.

Déclaration de cette opération devra être en outre effectuée dans le délai de trois mois des présentes, par l'association absorbée, à la préfecture compétente avec l'indication des estimations, en vertu de l'article 5 cinquième alinéa de la loi du 1er juillet 1901 et des articles 3-4ème et 30 du décret du 16 août 1901.

Ladite Association ci-après désignée "L'association Absorbante"

D'UNE PART

2) Association absorbée

< >, Association formée sous le régime de la loi du 1er juillet 1901 et des textes subséquents, aux termes de ses statuts sous seings privés déclarée à la Préfecture < >, ayant son siège social à < >, ayant comme numéro SIRET < > et comme numéro SIREN < >.

Dont la représentation est assurée par :

< >, Président, demeurant à < >, en vertu d'une délibération de l'assemblée générale en date du < > dont une copie certifiée conforme est demeurée ci-annexée après mention.

Ladite Association ci-après désignée "L'association absorbée"

D'AUTRE PART

Il a été exposé et convenu que :

I) L'ASSOCIATION < >, A ETE CONSTITUEE EN < >.

Elle a pour objet d'assurer pour chacun des employeurs adhérents, et conformément aux dispositions réglementaires, et de tous textes en vigueur s'y rapportant, l'organisation et l'exercice des services de santé au travail imposés par cette législation, et d'une façon plus

générale, dans les limites fixées par la Loi, l'application de cette législation, et pour ce faire, toutes les opérations financières, mobilières et immobilières se rattachant directement ou indirectement à son objet et d'une façon générale, faire le nécessaire pour la réalisation de son but.

Attendu sa nature elle n'est pas immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés.
Son siège social est fixé à < >.
Sa durée est illimitée.

- Comité d'entreprise :

L'association absorbante est dotée d'un comité d'entreprise qui a été consulté préalablement aux présentes dans les formes et conditions prévues par la Loi.
Le procès verbal demeurera joint et annexé aux présentes après mention.

II) L'ASSOCIATION < >, A ETE CONSTITUEE LE < >.

Elle a pour objet exclusif d'une part, l'organisation, le fonctionnement et la gestion du service interentreprises de Santé au travail en vue de l'application des dispositions relatives à la santé au travail et d'autre part, la fourniture d'une prestation "santé-travail" comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des actions redéployées sur le milieu de travail.

L'association < > est organisée conformément aux articles L. 4621-1 et suivants du Code du travail et aux textes qui les complètent ou les modifient.

Attendu sa nature elle n'est pas immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés.
Son siège social est fixé à < >.

- Déléguées du personnel :

L'association absorbée comprend des déléguées du personnel qui ont été consultées préalablement aux présentes dans les formes et conditions prévues par la Loi.
Le procès verbal demeurera joint et annexé aux présentes après mention.

III) L'ASSOCIATION < > ET L'ASSOCIATION < > ENVISAGENT DE FUSIONNER.

Les deux associations, exerçant leur activité sur des zones voisines, ont constaté la grande similitude existant entre leurs objectifs et leurs méthodes de travail.

La fusion devrait à la fois permettre une utilisation plus rationnelle des ressources humaines et des immobilisations et réduire les coûts de gestion ; elle donnera naissance à une entité disposant de la taille critique nécessaire pour assumer avec succès les contraintes qu'impose la mutation vers la santé au travail voulue par le législateur, les pouvoirs publics et partenaires sociaux.

Cette fusion s'inscrit dans le cadre d'une démarche de qualité et de performance encouragée par le ministère de tutelle.

Les deux associations ont donc établi un projet de fusion aux termes duquel :

- a) l'Association < > serait absorbée par l'Association < >
- b) l'Association < > apporterait à l'association < > son actif dans son intégralité d'un montant de < > ;
- c) l'Association < > supporterait, dans son intégralité, le passif de l'Association < > d'un montant de < >, l'actif net apporté se décomposant comme suit :

- Actif : < >

- < >

.....-----

- Montant de l'apport :

< > < >

A ce titre, il est ici précisé que l'association absorbée n'a pas de passif à l'exception de dettes de gestion courante.

IV) BILANS DES ASSOCIATIONS :

Les comptes des deux associations servant de base aux conditions de cette opération ont été arrêtés à la date du < >, date de clôture de leur dernier exercice social.

Ils ont été approuvés par le Conseil d'Administration le < > pour l'Association < > et le 16 avril 2007 pour l'association < > et soumis pour approbation aux assemblées générales du < >.

Les bilans des deux associations demeureront annexés aux présentes, étant ici précisé que chaque association a pris connaissance des bilans antérieurs.

CECI EXPOSE :

Il est passé la convention de fusion par absorption ci-après :

Article 1^{er} – Apports

I. Apport – Désignation – Évaluation

Aux fins de réalisation de la fusion des associations par absorption de l'association < > par l'Association < >, l'association < > fait apport, dans son intégralité, de son actif et de son passif, à l'Association < >, qui l'accepte.

L'ensemble des apports est réalisé à la valeur nette comptable.

Cet actif comprend notamment, sans que cette énumération soit limitative, les biens ci-après :

1) IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

L'association loue trois immeubles :

- Un immeuble situé à < > ,

Le bail a été consenti par < > en vertu d'un acte reçu par Maître < > le < > pour une durée de < > .

Sont loués :

-
-
-

Le loyer est actuellement de < > par an.

- Un local partie d'un immeuble situé à < > .

Le bail a été consenti par < > dont le siège est à < > suivant bail sous seings privés en date du < > .

Ce bail a été conclu pour une durée de < > qui a pris fin le < > et ce bail a été ensuite reconduit par tacite reconduction.

Le local est d'une superficie de < > . Par un avenant en date du < > ladite Chambre de Commerce et d'Industrie a consenti à louer un local supplémentaire de < > m².

Par cet avenant et à compter du < > , le bail a été renouvelé pour une durée de < > .

Le loyer est actuellement de < > par an.

2) IMMOBILISATIONS CORPORELLES

a) Il est ici fait observé qu'il existe des immobilisations corporelles qui sont reprises au bilan qui demeure joint et annexé aux présentes après mention et notamment les centres médicaux mobiles :

- un car médical mobile de marque < > immatriculé < > mis en circulation le < > n° de série < >
- un car médical mobile de marque < > immatriculé < > mis en circulation le < > n° de série < >

Une copie des cartes grises demeurera jointe et annexée aux présentes après mention.

b) Les biens et droits immobiliers dépendant d'un immeuble situé à < >

- le lot n° 1 :
- le lot n° 6 :

Effet relatif :

Les biens et droits immobiliers sus-désignés appartiennent à l'association absorbée, à savoir :

- acquisition suivant acte reçu par < >
- estimation :

- lesdits biens et droits immobiliers évalués à la somme de < >

c) Un immeuble situé à < >

Et le terrain sur lequel le tout est érigé < >.

Effet relatif :

Les biens et droits immobiliers sus-désignés appartiennent à l'association absorbée, à savoir :

- le terrain : Acquisition suivant acte reçu par < >

- les locaux d'une superficie de < > m²

- estimation :

- ledit immeuble évalué à la somme de < >

Observation :

L'immeuble est toujours couvert pour l'assurance dommage ouvrage.

d) Un immeuble situé à < > ,

Et le terrain sur lequel le tout est érigé < >

Effet relatif :

Les biens et droits immobiliers sus-désignés appartiennent à l'association absorbée, savoir :

- le terrain : Acquisition suivant acte reçu par < >

- les locaux avec garage de camions d'une superficie de < > m²

- estimation :

- ledit immeuble évalué à la somme de < >

e) L'acquisition d'un terrain situé à < > est en cours

D'une superficie de 1000 m² cadastré section AH n°61

Effet relatif :

Les biens et droits immobiliers sus-désignés appartiendront à l'association absorbée, savoir :

- le terrain : Acquisition suivant acte à recevoir par < >

- estimation :

- ledit immeuble évalué à la somme de < >

3) IMMOBILISATIONS FINANCIERES

Il existe notamment les immobilisations financières suivantes :

- participation < > pour un montant de < >
- compte courant bloqué < > pour un montant de < >
- compte courant < > pour un montant de < >

II. Déclarations diverses

A. Monsieur < > ès qualités déclare que :

- l'Association < > n'a jamais été et n'est pas en état de cessation des paiements, règlement judiciaire ou liquidation de biens ;
- l'Association < > n'a jamais été poursuivie pour réalisation de profits illicites ;
- aucune hypothèque, privilège ou sûreté réelle ne grève les biens apportés ;
- son patrimoine ne fait l'objet d'aucune mesure d'expropriation et n'est pas menacé par une telle mesure.

B. Renonciation au privilège du vendeur et à l'action résolutoire

L'Association < > déclare renoncer au privilège du vendeur et à l'action résolutoire lui appartenant au titre de ses apports.

Dispense est donc donnée par elle au conservateur des hypothèques, dans le ressort duquel sont situés les immeubles apportés, de prendre inscription d'office. À ce titre, il lui est donné, par les présentes, pleines et entières décharges.

III. Date d'entrée en jouissance

Au jour de la réalisation définitive de la fusion, la propriété de l'ensemble des actifs de l'association < > sera transmise à l'Association < >.

Celle-ci en aura la jouissance à compter rétroactivement du < >.

Jusqu'au jour de réalisation définitive de la fusion, l'association < > s'engage à n'assurer que la gestion courante de ses biens et droits et à recueillir l'accord préalable et exprès de l'association < > pour tout engagement dépassant ce cadre, hormis l'acquisition du terrain à < > dont il est parlé ci-dessus.

IV. Dissolution de l'association < >

Par anticipation et du seul fait de la réalisation définitive de la fusion, l'association < > sera de plein droit dissoute.

Les formalités de dissolution seront faites auprès de l'autorité de tutelle.

Article 2 - Charges – Conditions – Rémunération

I. Charges et conditions

L'apport précédemment précisé est consenti et accepté sous, notamment, les conditions et charges suivantes que l'association < > déclare accepter :

- elle prendra les biens et droits apportés dans l'état où ils se trouveront lors de son entrée en jouissance. Dès maintenant, elle renonce à exercer tout recours contre l'association < > pour quelque motif que ce soit, tel que : erreurs sur la superficie des terrains ; vices de construction ; vétusté des constructions, installations, matériels; insolvabilité des débiteurs...;
- elle supportera les servitudes passives, connues ou inconnues. Elle profitera des servitudes actives pouvant exister sur les immeubles apportés;
- à compter du jour de la réalisation de la fusion, elle supportera et acquittera tous impôts, contributions, taxes, loyers, primes d'assurance. Toute charge de quelque nature que ce soit, grevant ou qui grèvera les biens apportés et inhérente à leur propriété ou à leur exploitation devra également être supportée et acquittée par l'association < > ;
- à compter du jour de la réalisation de la fusion, l'association < > devra exécuter toutes conventions et engagements quelconques contractés par l'association < > tels que ceux conclus avec l'administration fiscale, les fournisseurs, les assureurs, les membres du personnel, les créanciers.

À ses risques et périls, l'association < > sera subrogée dans les droits et obligations résultant des engagements ci-dessus souscrits par l'association < > sans recours contre l'association < >.

< >, association absorbante, s'engage à maintenir l'activité de l'association absorbée dans le cadre élargi né de la fusion. De plus, le Conseil d'Administration de l'Association absorbante sera composé de la manière ci-après exposée (III Conditions Particulières)

II. Prise en charge du passif

En contrepartie de l'actif brut apporté, l'association < > prendra à sa charge l'intégralité du passif de l'association < > composé des éléments tels qu'ils figurent à son bilan.

Article 3 - Autres Dispositions et conditions

I. Formalités

Le présent acte sera publié au Bureau des hypothèques < >.

II. Conditions suspensives

La présente convention est conclue sous les conditions que :

- les Conseils d'Administration et les assemblées générales extraordinaires des membres des associations contractantes l'approuvent ainsi que ses annexes ; que leur approbation s'étende à l'apport convenu et que l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'association < > prononce la dissolution du seul fait de la fusion à la date de la réalisation de celle-ci.

À défaut de réalisation des conditions suspensives le < > au plus tard, les conventions faisant l'objet du présent acte pourraient être considérées comme nulles et non avenues à la demande de l'une ou l'autre des parties, sans qu'il y ait lieu à paiement d'aucune indemnité.

III. Conditions particulières

Compte tenu de la nouvelle implantation géographique consécutive à la fusion :

- la dénomination de l'association absorbante < > sera abandonnée et il lui sera substitué la dénomination suivante :

< >

- le siège de l'association absorbante sera fixé et par voie de conséquence transféré à < >

L'association absorbante s'oblige et s'engage expressément à :

- respecter, maintenir et développer la vocation de l'association absorbée
- affecter les éléments reçus dans le cadre de la fusion exclusivement à la réalisation de l'objet poursuivi par l'association absorbée
- accorder aux membres de l'association absorbée la qualité de membres de l'association absorbante.

Il est convenu expressément que l'Association Absorbante sera administrée par un Conseil d'Administration de < > membres composé de la manière suivante :

- < > administrateurs élus par l'assemblée générale des adhérents :
 - < > membres devront être élus parmi les adhérents dont l'établissement est situé dans le ressort territorial qui était précédemment celui de,
 - < > membres devront être élus parmi les adhérents dont l'établissement est situé dans le ressort territorial qui était précédemment celui de l'association < >
- < > membres de droit désignés par les organisations syndicales.

Par voie de conséquence, les statuts de < >, seront modifiés pour tenir compte des dispositions qui précèdent (dénomination sociale, siège et répartition des administrateurs) ; ces modifications devront être adoptées au cours de l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'association < >, chargée de délibérer sur l'approbation du présent traité de fusion.

Les mandats en cours des administrateurs s'achèveront dès l'approbation du présent traité par les Assemblées Générales Extraordinaires des associations < > ; Il sera immédiatement procédé à l'élection des administrateurs de la personne morale issue de la fusion.

IV. Réalisation de la fusion

L'association absorbée sera de plein droit dissoute par le seul fait de la réalisation définitive de la fusion, du fait de la transmission universelle du patrimoine de l'association absorbée à l'association absorbante, sous réserve des dispositions figurant au paragraphe précédent.

Aucune opération de liquidation ne succédera à la dissolution de l'association absorbée puisque l'intégralité de son passif sera pris en charge par l'association absorbante.

V. Frais – Election de domicile

Les frais, droits et honoraires résultant du présent acte ou de ses suites et conséquences, seront exclusivement à la charge de la Société absorbante.

Les parties feront élection de domicile en leur siège social.

VI. Pouvoirs pour les formalités

Formalité unique - Le présent acte sera soumis à la formalité fusionnée d'enregistrement et de publicité foncière au bureau des hypothèques compétent dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives et réglementaires.

Tous pouvoirs nécessaires pour produire à Monsieur le Conservateur des Hypothèques compétent, les justifications qu'il pourrait réclamer et pour signer les actes complémentaires ou rectificatifs qu'il serait éventuellement utile d'établir sont consentis à tout cleric de l'étude.

Régime fiscal

Dès lors que les associations sont passibles de l'impôt sur les sociétés soit dans les conditions de droit commun en vertu de l'article 206-1, soit en vertu de l'article 206-5 du CGI (au taux réduit sur leurs seuls « revenus patrimoniaux »), le régime spécifique des fusions, scissions et apports partiels d'actif leur est applicable tant en matière d'impôt sur les sociétés qu'en matière de droits d'enregistrement.

Lorsqu'il est placé sous le régime de faveur des fusions prévu par l'article 210 A du CGI, le transfert des actifs d'une association régie par la loi de 1901 à une autre association de même nature ne motive aucune perception en matière d'impôt sur les sociétés (D. adm., 4 I-1242 n° 73).

Les parties déclarent souscrire au régime de faveur précité.

Droits d'enregistrement

La présente opération de fusion entre associations entraîne l'exigibilité du seul droit fixe de < > (CGI, art. 816 et D. adm. 7H-3731 n^{os} 20 et 25).

En l'espèce, l'universalité de l'actif et du passif de l'association absorbée sera transférée à l'association absorbante.

Patrimoine Immobilier de l'association absorbante

< >

A titre de simple information, il est ici rappelé le patrimoine immobilier de l'association absorbante :

L'association absorbante < > n'a aucun immeuble en location.

Elle est propriétaire des immeubles suivants :

1) Un immeuble situé à < >

- terrain acquis par acte reçu par < >
- terrain acquis par acte reçu par < >
- (Constructions érigées ensuite)
- évalué < >

2) Un immeuble situé à < >

- terrain acquis par acte reçu par < > (Constructions érigées ensuite)
- évalué < >

3) Un immeuble situé à < >

- acquis par acte reçu par < >
- évalué < >

4) Un immeuble situé à < >

- terrain acquis par acte reçu par < > (Constructions érigées ensuite)
- évalué < >

AFFIRMATION DE SINCERITE

Les parties affirment, sous les peines édictées par l'article 1837 du Code général des impôts, que le présent acte exprime la sincérité des valeurs des biens apportés. Elles reconnaissent avoir été informées des sanctions encourues en cas d'inexactitude de cette affirmation.

En outre, le Notaire soussigné affirme, qu'à sa connaissance, le présent acte n'est contredit ni modifié par aucune contre-lettre contenant une augmentation du prix.

CERTIFICATION D'IDENTITE

Le Notaire soussigné, certifie que l'identité complète des parties, telle qu'elle figure en tête des présentes lui a été régulièrement justifiée.

Et spécialement en ce qui concerne l'association < > et l'association < > non inscrites au Registre du Commerce et des Sociétés, par la production d'une copie de leurs statuts.

DONT ACTE, rédigé sur < > pages.

Fait et passé à < > ,

Les jour, mois et an susdits,

Et, après lecture faite, les parties ont signé avec le Notaire.

Le présent acte comprenant :

Renvoi, mot nul, ligne nulle, blanc barré, chiffre rayé