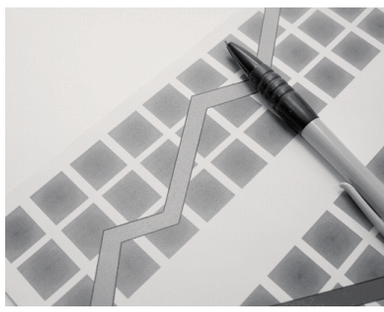
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

JANVIER 2020

LES CONSÉQUENCES SOCIALES D'UNE FUSION-ABSORPTION

ENTRE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



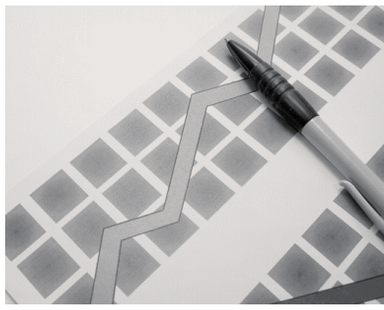
LE GUIDE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

LES CONSÉQUENCES SOCIALES D'UNE FUSION-ABSORPTION

ENTRE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

Janvier 2020



PRÉSANSE

10 Rue de la Rosière - 75015 PARIS
info@presanse.fr
www.presanse.fr

SOMMAIRE

PRÉAMBULE 5

FICHE 1. DÉFINITION JURIDIQUE – PRINCIPES GÉNÉRAUX 7
1. Les différents mécanismes de fusion 8
2. Les effets juridiques de la fusion 8
3. Les deux étapes de la fusion-absorption 10

FICHE 2. PROJET DE RAPPROCHEMENT ENTRE DEUX SSTI : LES QUESTIONS À SE POSER 13
1. L'autorité de tutelle – Exposé des motifs 14
2. Le Conseil d'Administration 14
3. La situation financière et comptable 15
4. Les cotisations 15
5. Le personnel 15
6. La gestion administrative 15
7. Méthodologie 16

FICHE 3. CONSULTATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA FUSION-ABSORPTION 17
1. Les consultations obligatoires 18
2. Que soumettre au Comité social et économique ? 19
3. Quand informer et consulter le Comité social et économique ? 19
4. Qu'en est-il de la CMT ? 20

FICHE 4. ÉTAPES DE LA FUSION-ABSORPTION ENTRE DEUX SSTI 21
Schémas récapitulatifs 21

FICHE 5. CONSÉQUENCES SOCIALES DE LA FUSION-ABSORPTION 23
1. Le sort des contrats de travail et des créances salariales 24
2. Les accords d'entreprise applicables 25
3. Le temps de travail et ses aménagements 32
4. Les usages et engagements unilatéraux 35
5. Intéressement et participation 37
6. Sort des mandats 38
7. La commission médico-technique (CMT) 39
8. Protection et charges sociales 39
9. Autres conséquences 41

FICHE 6. MODÈLES DE TRAITÉ DE FUSION 43
Modèle 1 : Traité de fusion-absorption 44
Modèle 2 : Traité de fusion-absorption 55

PRÉAMBULE

Dans le contexte de transformation des SSTI, il est aujourd'hui demandé aux SSTI d'engager des réflexions sur l'aménagement du territoire incluant des propositions de fusions.

Si certains SSTI ont choisi de renforcer leurs partenariats dans un premier temps, d'autres initient des rapprochements entre structures via des opérations communément désignées de fusion-absorption.

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

Afin de permettre aux SSTI d'anticiper les actions opérationnelles à mener notamment sur le plan juridique, le pôle juridique de Présanse propose ce guide méthodologique et juridique.

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.

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.).

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, inspirés des expériences en ce domaine, de ceux des SSTI ayant opéré des fusions-absorptions (voir pages 44 et 55).

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.

Présanse, propose en complément du présent guide, un support juridique rédigé par le Cabinet DELSOL dont la finalité est de tracer les différentes étapes d'une opération de fusion. Ce guide revient notamment sur les différents types de restructuration possible, sur la nature de l'opération ainsi que sur la rédaction du traité de fusion.

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. Pour faire face à cette situation, l'adoption d'une approche « conduite du changement » peut être particulièrement pertinente.

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

FICHE 1

DÉFINITION JURIDIQUE – PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

DÉFINITION JURIDIQUE – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Au préalable, on précisera 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 de santé au travail interentreprises (SSTI).

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 SSTI.

2. LES EFFETS JURIDIQUES DE LA FUSION

D'une manière générale, on soulignera 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 les 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 À 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(s).

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 2004[1], 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 SSTI, 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 »*[2]. Aussi, dans l'hypothèse où la fusion entre SSTI entraîne la reprise des compétences géographiques et professionnelles de l'association dissoute[3], il existe une véritable contrepartie à la transmission du patrimoine de cette dernière.

Dès lors, la dévolution[4] du patrimoine de l'association dissoute ne peut être considérée comme une libéralité[5], 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. En tout état de cause, la loi Économie Sociale et Solidaire du 31 juillet 2014 donne un cadre juridique aux opérations de fusions, et notamment fiscal (cf. présentationDelsol).

On rappellera à ce stade que lorsque la valeur totale de l'ensemble des apports est d'un montant au moins égal à 1 550 000 euros, les délibérations sont précédées de l'examen d'un rapport établi par un commissaire aux apports. Le commissaire est désigné d'un commun accord par les associations qui procèdent à l'apport.

1. Cass. com.,14 juillet 2004, n° 03-12.672.
2. TGI Paris, 3 juillet 1984.
3. Ce qui exige la confirmation des agréments par la DIRECCTE au bénéfice de l'Association absorbante ou de l'association créée à cet effet.
4. Transfert, transmission d'un bien ou d'un avantage, etc., qui se fait d'une personne à une autre en vertu d'un droit.
5. Acte juridique par lequel une personne transfert gratuitement au profit d'une autre un droit ou un bien dépendant de son patrimoine.

△ Le rapport du commissaire à l'opération doit être mis à disposition des membres ou des tiers 30 jours au moins avant la date des délibérations décidant de l'opération ou de la publication dans un journal d'annonces légales (qui doit elle-même intervenir 30 jours avant les délibérations). Pour plus d'information sur ce point, se reporter utilement aux pages 21 et suivantes de la présentation du cabinet Delsol.

B. LES EFFETS PROPRES À 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

On soulignera 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)*.

3. LES DEUX ÉTAPES DE LA FUSION-ABSORPTION

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.

Etape 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 Journal Officiel (J.O). À 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.

Etape 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 aussi important de rappeler que conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 1er 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 1er juillet 1901 et de l'article 6 du décret du 16 août 1901. Le registre des modifications est conservé au siège social.

FICHE 2

PROJET DE RAPPROCHEMENT ENTRE DEUX SSTI : LES QUESTIONS À 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

PROJET DE RAPPROCHEMENT ENTRE DEUX SSTI : LES QUESTIONS À SE POSER

Est rappelé ci-après, sous forme de liste non exhaustive, une série de questions à se poser avant que soit envisagé un rapprochement entre SSTI.

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 2 mai 2012 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de santé au travail)*
  - Nombre de salariés suivis,
  - Nombre de salariés suivis par médecins,
  - Nombre de médecins du travail,
  - Nombre de collaborateurs médecins,
  - Nombre d'infirmiers,
  - etc.
- Raisons du rapprochement.
- À 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. À 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 ? *(CE, 30 juin 2014, n°365071).*

4.2. Le projet envisagé devrait-il aboutir à une majoration de cotisation ? À 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.

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. À 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.

FICHE 3

CONSULTATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA FUSION-ABSORPTION

LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

DANS LE SERVICE ABSORBÉ

DANS LE SERVICE ABSORBANT

QUE SOUMETTRE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

QUAND INFORMER ET CONSULTER LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

CONSULTATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA FUSION-ABSORPTION

Ce document est volontairement limité 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 document pratique n'est pas exhaustif mais permet de s'interroger sur les principales questions à se poser avant une fusion.

1. LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

A. DANS LE SERVICE ABSORBÉ

Si la consultation du comité social et économique (CSE) est obligatoire en cas de modification dans l'organisation économique et juridique de l'entreprise, le détail de cette obligation n'est plus défini avec précision par le Code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. À notre sens, elle s'applique dans les cas qui étaient prévus avant cette réforme par le Comité d'entreprise. Ainsi, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 *(section qui liste les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés)* (C.trav., art. L. 2312-8).

Pour les SSTI qui ont un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, il 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.

Enfin, la commission de contrôle doit également être consultée en temps utile sur l'organi- sation et le fonctionnement du SSTI (C. trav., art. D. 4622-31).

B. DANS LE SERVICE ABSORBANT

L'opération d'absorption donne également lieu à une consultation du CSE, de la commission de contrôle (et du CHSCT jusqu'au 31 décembre 2019) dans le Service absorbant.

2. QUE SOUMETTRE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour eux (Cass. Soc., 9 juillet 1996, n° 94-19722).

S'agissant de la consultation, on remarquera que si l'employeur est tenu d'apporter des informations précises et écrites sur le projet de décision, il n'a pas l'obligation de communiquer le projet lui-même, sauf dispositions légales particulières (Cass. Crim., 6 avril 1993, n° 92.80864).

Il est possible de fournir au CSE 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 CSE, 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.

À 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 le cas d'associations, 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 SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté à l'expiration du délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES. Ce délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert et à trois mois dans le cas d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central ou d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Conformément à l'article L. 2312-15 du Code du travail, *« Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.*

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité ».

À noter que les délais applicables ci-dessus courent à compter de la date à partir de laquelle le CSE a été mis en mesure d'apprécier l'importance de l'opération projetée et de saisir le président du TGI s'il estime l'information communiquée insuffisante (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-19003).

4. QU'EN EST-IL DE LA CMT ?

Si juridiquement, la consultation de la CMT ne semble pas requise, certaines directions ont pu faire le choix d'associer cette instance au projet de fusion (C. trav., art. D. 4622-28).

La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

C. trav., art. D. 4622-28

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

1° A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;

2° A l'équipement du service ;

3° A l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;

3° bis A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14 ;

4° A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;

5° Aux modalités de participation à le veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

FICHE 4

ÉTAPES DE LA FUSION-ABSORPTION ENTRE DEUX SSTI

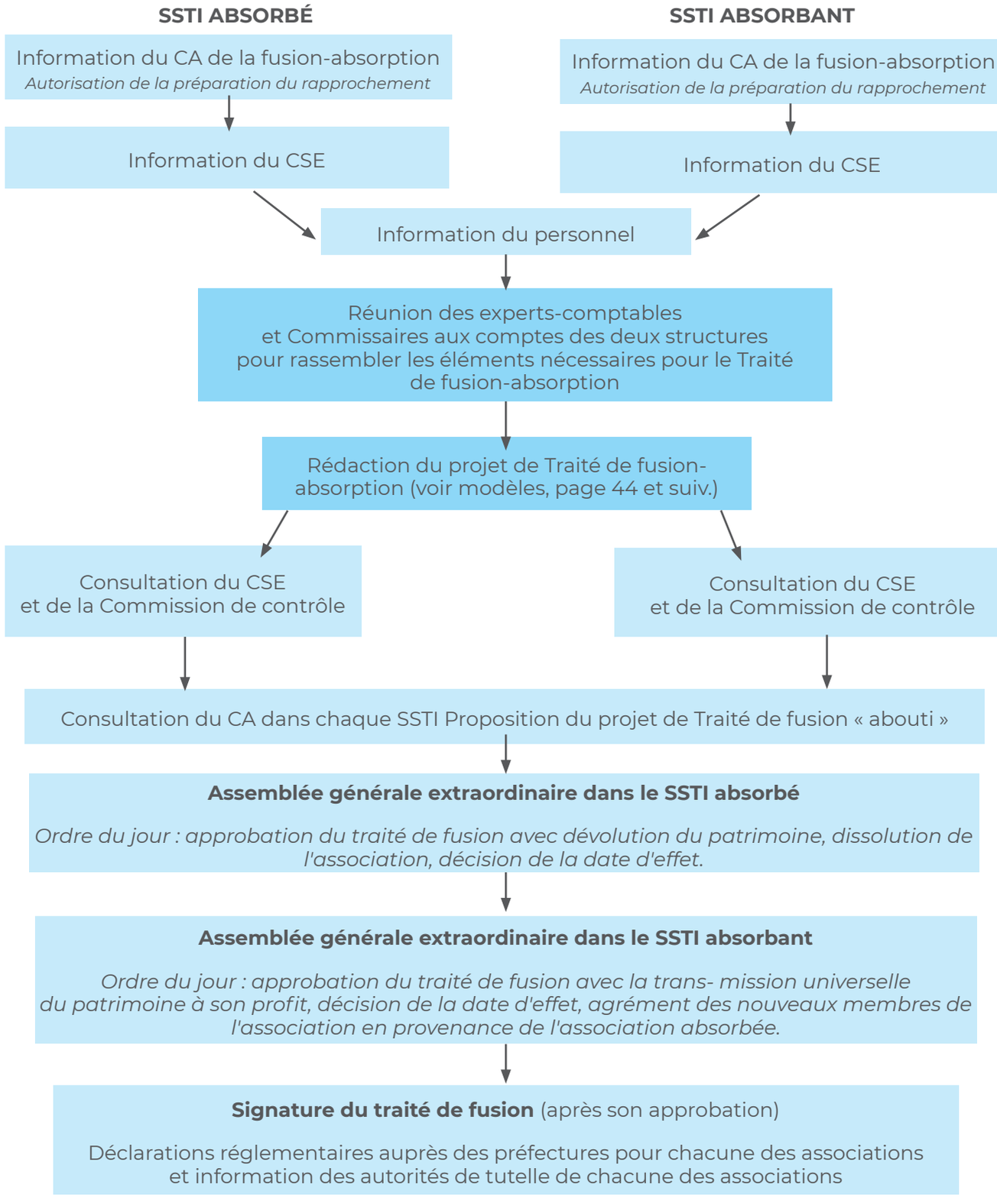
SCHÉMAS RÉCAPITULATIFS

SCHÉMAS RÉCAPITULATIFS

ÉTAPES DE LA FUSION-ABSORPTION ENTRE DEUX SSTI

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

Il paraît opportun de commencer par consulter les instances dans le SSTI absorbé, celles du SSTI absorbant venant dans un second temps.



FICHE 5

CONSÉQUENCES SOCIALES DE LA FUSION-ABSORPTION

LE SORT DES CONTRATS DE TRAVAIL ET DES CRÉANCES SALARIALES

LES ACCORDS D'ENTREPRISE APPLICABLES

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

LE SORT DES MANDATS

LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE (CMT)

PROTECTION ET CHARGES SOCIALES

LE TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

LA DSN

LA PRÉVOYANCE ET LA MUTUELLE

AUTRES CONSÉQUENCES

LE SEUIL D'EFFECTIF

LES CONGÉS PAYÉS

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

ADHÉSION AUPRÈS D'UN SSTI

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. À titre d'exemple, on notera que les salariés qui restent dans le nouveau Service **conservent leur ancienneté, ainsi que les avantages inscrits dans leur contrat de travai**l.

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., 1er 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.

S'agissant de la date du transfert des contrats de travail, cette question n'est pas réglée en tant que telle par le Code du travail. Néanmoins, la jurisprudence a dégagé quelques principes en la matière :

- Le transfert des contrats de travail a lieu à la date du transfert de l'entreprise et ne peut être reporté au gré du Service absorbé ou du Service absorbant à une autre date ;
- La date du transfert correspond à la date de la dernière Assemblée générale approuvant le traité de fusion (Cass, soc., 30 nov. 2010, n° 09-41.274).

Enfin, le principe de la poursuite des contrats de travail chez le nouvel employeur ne s'oppose pas à ce que le nouvel employeur apporte des modifications aux contrats de travail après la fusion. Il convient dans ce cas d'appliquer les conditions suivantes :

- S'il y a une modification d'un élément essentiel du contrat de travail (tel que par exemple la rémunération, la qualification ou le lieu de travail) il est nécessaire de recueillir l'accord du salarié
- Si la modification ne porte que sur les conditions de travail, les modifications décidées par le nouvel employeur s'imposent aux salariés.

B. LES CRÉANCES 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 défini- tivement 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.

En cas de versement d'une prime de treizième mois exigible au 31 décembre, celle-ci 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 (SSTI 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 dispo- sition 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 qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord mis en cause et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.

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 1199 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 absorbante.

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, trois conséquences principales pour les conventions et accords collectifs concernés (voir schéma, page 29) :

- **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 ;**

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

L'article L. 2261-14 du Code du travail s'applique également.

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 salarié 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).

C. NÉGOCIATION ANTICIPÉE D'UN NOUVEL ACCORD AVANT LA MISE EN CAUSE (DIT ACCORD DE TRANSITION)

On rappellera qu'aux termes de l'article L. 2261-14-2 du Code du travail *« Dès lors qu'est **envisagée une fusion**, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier **et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14**.*

La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

À l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés ».

■ LA FUSION-ABSORPTION PEUT-ELLE JUSTIFIER DES ÉCARTS DE RÉMUNERATIONS ENTRE LES SALARIÉS ?

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**.

Par ailleurs, ne méconnaît pas le principe *« à travail égal, salaire égal »,* l'accord d'adaptation qui réserve aux seuls salariés transférés la rémunération qu'ils tenaient de leur ancien statut collectif (Cass. Soc., 4 décembre 2007, n° 06-44041) ou celui qui leur octroi une prime pour compenser le préjudice résultant de la perte de congés dont ils bénéficiaient avant le transfert (Cass.soc, 28 octobre 2008, n° 07-42718).

On relèvera également qu'en cas de changement d'employeur en application de l'article L. 1224-1, les salariés de l'entité transférée dont le contrat est en cours au moment du transfert, à l'exclusion de ceux embauchés ultérieurement (Cass. soc., 7 décembre 2005, n° 04-44594), peuvent se prévaloir chez le nouvel employeur des usages (Cass. soc., 9 octobre 2001, n° 99-43661), des accords atypiques (Cass. soc. 23 février 1994, n° 91-42947), et des engagements unilatéraux à caractère collectif (Cass. soc, 16 septembre 2015, n° 14-16158) en vigueur chez l'ancien employeur au jour du transfert, la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés étant justifiée (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-14614).

■ LES INTERLOCUTEURS À LA NEGOCIATION

L'article L. 2261-14-2 du Code du travail désigne pour interlocuteur des deux employeurs *« les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ».* Cette négociation exclurait donc toute négociation avec un élu non mandaté et/ ou avec un élu ou un salarié mandaté.

Les conditions de validité de cet accord sont les conditions de droit commun ce qui signifie que la majorité de plus de 50 % est requise (C. trav., art. L. 2232-12)

■ OBSERVATIONS S'AGISSANT DE L'ACCORD DE TRANSITION

Ce dispositif permet d'associer les organisations syndicales représentatives du SSTI absorbé.

Pour le SSTI absorbant, il permet d'éviter d'avoir à comparer les avantages respectifs des conventions et accord en survie et des conventions et accord du SSTI absorbant.

On relèvera également que dans ce schéma la garantie de rémunération visée par l'article L. 2261-14 du Code du travail ne s'applique pas.

On attirera l'attention sur le fait que l'accord de transition ne peut pas être révisé, les syndicats et l'employeur du SSTI absorbé n'ayant plus la qualité pour intervenir après le transfert.

Enfin, l'accord de transition peut constituer une bonne opportunité quand le SSTI absorbant n'a pas de délégués syndicaux alors que le SSTI absorbé en a.

Pour les salariés transférés, cet accord permet de rassurer les salariés du SSTI absorbé notamment parce qu'ils cessent d'être dans l'inconnu, ils sont ainsi rassurés sur leur situation dans le nouveau SSTI. En outre, ils connaissent les syndicats qui négocient pour eux et savent que ceux-ci maitrisent les avantages de leur statut collectif.

Par contre, l'accord de transition peut être en leur défaveur si le statut collectif du SSTI absorbant est plus favorable que celui du SSTI absorbé : ils ne se le verront appliqué qu'à l'issue de l'accord de transition.

D. LA NÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD APRÈS LA MISE EN CAUSE (DIT ACCORD DE SUBSTITUTION)

Une nouvelle négociation doit s'engager dans le Service, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la mise en cause, soit par l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions (C. trav., art. L. 2261-14).

Toutefois, selon nous, cette disposition ne devrait pas trouver à s'appliquer si une convention ou un accord de transition a été négocié. En effet, pour rappel, les employeurs des Services concernés et les organisations syndicales représentatives du seul Service employant les salariés susceptibles d'être transférés, peuvent conclure un accord de transition pour une durée maximale de trois ans. Il s'applique alors à l'exclusion des stipulations ayant le même objet des conventions et accords applicables dans le Service cessionnaire. À son expiration, ces conventions et accords s'appliquent entièrement aux salariés transférés.

Ceci rappelé, en dehors de cette hypothèse, on relèvera que la convention ou l'accord ainsi conclu pendant la période de survie provisoire du statut conventionnel antérieur met fin à celui-ci, même si le nouvel accord ne prévoit pas de dispositions plus favorables aux salariés que l'accord mis en cause (Cass. soc., 3 mars 1998, n° 96-11115) : en pareil cas, les salariés n'ont pas droit au maintien de leur rémunération conventionnelle antérieure, sauf si le nouvel accord contient une clause de maintien de celle-ci ou si l'employeur s'est engagé en ce sens.

■ LE CONTENU DU NOUVEL ACCORD

L'accord n'a pas à contenir nécessairement des dispositions plus favorables aux salariés que la convention ou l'accord mis en cause (Cass. soc, 3 mars 1998, n° 96-11.115).

La Cour de cassation n'impose pas non plus qu'il reprenne tous les thèmes traités par la convention ou l'accord mis en cause (Cass. soc, 30 nov 1994, n° 91-43.509).

■ LA PORTÉE DE L'ACCORD

L'accord de substitution s'applique dès qu'il a été conclu et déposé même si la date intervient avant l'expiration du préavis (Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-22.361).

Il ne s'applique qu'aux salariés transférés.

La création de dispositions nouvelles peut viser les seuls salariés intéressés par la mise en cause ou s'étendre à l'ensemble du nouveau SSTI qui jusqu'alors n'en était pas pourvu. Dans ce cas, il faut que l'accord le précise expressément car on ne peut pas considérer que la création de dispositions nouvelles spécifiques aux salariés anciens s'étend de plein de droit aux nouveaux embauchés (Cass, soc., 27 oct. 2010, n °09-41.292).

■ RAPPEL DES RÈGLES SUR LA CONCLUSION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Si un délégué syndical a été désigné dans le SSTI, il convient de négocier l'accord d'entreprise avec lui en priorité.

Article L. 2232-12 du Code du travail :

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article ».

En l'absence de délégué syndical, le choix de l'interlocuteur diffère selon la taille du SSTI. Les conditions de validité de l'accord dépendent également de l'interlocuteur choisi.

<table>
<tr><th colspan="4">Absence de délégué syndical</th></tr>
<tr><th colspan="2">Entreprises de 11 à 49 salariés</th><th colspan="2">Entreprises de plus de 50 salariés</th></tr>
<tr><th colspan="2">choix</th><th>① Elu au CSE mandaté par une OSR</th><th>② Elu au CSE non mandaté par une OSR</th><th>③ Salarié mandaté</th></tr>
<tr><td>Élu au CSE</td><td>Salarié mandaté</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Accord valide si les signataires représentent au moins 50% des suffrages exprimés</td><td>Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</td><td>Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</td><td>Accord valide si les signataires représentent au moins 50% des suffrages exprimés</td><td>Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A défaut, accord non valide</td><td></td><td></td><td>A défaut, accord non valide</td><td>A défaut, accord non valide</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ensemble des thèmes ouverts à la négociation</td><td>Ensemble des thèmes ouverts à la négociation</td><td>Ne peut porter que sur les thèmes pouvant être négociés par accord d'entreprise</td><td>Ensemble des thèmes ouverts à la négociation</td></tr>
</table>

■ **L'APPLICATION D'UNE GARANTIE DE RÉMUNERATION À DEFAUT D'ACCORD DE SUBSTITUTION**

Jusqu'à présent, si aucun accord de substitution n'avait pu être conclu avant la fin de la période de survie de l'accord dénoncé ou mis en cause (12 mois), les salariés conservaient les avantages individuels qu'ils avaient acquis en application de l'accord.

Désormais, à défaut d'accord de substitution, les salariés conservent, en application de l'accord dénoncé ou mis en cause, une rémunération annuelle au moins égale à celle perçue au cours des 12 derniers mois, pour une durée de travail équivalente à celle prévue dans leur contrat de travail.

E. QUID DE L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN CAS DE FUSION ENTRE UN SSTI INTERPROFESSIONNEL ET UN SSTI DU BTP ?

Si conformément à la jurisprudence du 19 mai 2010 (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 07-45033), les SSTI du BTP devraient appliquer la CCN des SSTI, il en va différemment en pratique. En effet, la plupart d'entre eux sont historiquement rattachés à la CCN du BTP.

En cas de fusion avec un SSTI interprofessionnel, la question de l'application de la convention collective pourrait se poser.

En application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, la convention collective applicable au SSTI absorbé est mise en cause en cas de fusion.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 février 2010 (Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-44454) a posé le principe suivant s'agissant du devenir des conventions collectives applicables pour les entités absorbées. Ainsi, en cas de transfert des contrats de travail en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire (SSTI absorbant) s'applique immédiatement et seules les dispositions les plus favorables de la convention collective mise en cause continuent à s'appliquer dans les conditions de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

En d'autres termes, cela signifie :

- qu'il y a une mise en cause automatique de la convention collective applicable dans le SSTI absorbé ;
- qu'il n'y a pas d'obligation de procéder à une dénonciation de la convention collective mise en cause ;
- la survie des dispositions plus favorables de la convention collective du SSTI absorbé perdurent pendant une période de 15 mois.

SCHÉMA SYNTHÉTIQUE DE LA MISE EN CAUSE D'UN ACCORD COLLECTIF SUITE À UNE FUSION-ABSORPTION

	Négociation d'un accord de transition (avant mise en cause)	Négociation de l'accord de substitution (après mise en cause)	Commentaires
Interlocuteurs à la négociation	*Négociation tripartite* Les employeurs des SSTI concernés et les OSR dans la seule entreprise employant les salariés susceptibles d'être transférés La négociation doit avoir lieu avec un délégués syndical uniquement	Dans le SSTI absorbant, la négociation s'ouvre à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la mise en cause. Le nouvel employeur et les OSR du SSTI absorbant	
		Préavis de 3 mois	
Délais	Pas de délai spécifique à respecter.	Période d'un an de survie	Pendant le délai de maintien provisoire, l'employeur ne peut pas : – refuser d'appliquer les accords collectifs mis en cause sans avoir conclu un accord collectif de substitution ; – décider d'appliquer aux salariés transférés les seuls accords collectifs auxquels l'entreprise d'accueil est soumise ; – tenter d'obtenir des salariés transférés une renonciation à l'application des accords collectifs mis en cause
Contenu de l'accord	Ne concerne que les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés.	Adaptation ou substitution des anciennes règles	N'a pas à contenir nécessairement des dispositions plus favorables aux salariés que la convention ou l'accord mis en cause (Cass. soc, 3 mars 1998, n° 96-11.115)
Durée de l'accord	Accord d'une durée maximale de 3 ans	Pas de durée minimale ou maximale	
Expiration de l'accord	Les conventions et accords du SSTI absorbant s'appliquent aux salariés transférés L'accord de transition n'est ni renouvelable ni révisable.	Dépend des dispositions prévues par l'accord de substitution.	

3. LE TEMPS DE TRAVAIL ET SES AMÉNAGEMENTS

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 nouvel accord après la mise en cause (accord de substitution) ;
- l'application de la garantie de rémunération si l'accord mis en cause n'a pas été remplacé.

En tout état de cause, dans le contexte de l'aménagement du temps de travail, 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 portant sur l'aménagement du temps de travail ont été incorporées au contrat.**

Pour ceux-là, toute modification liée à la durée du travail nécessitera l'accord du salarié et la conclusion d'un avenant contractuel.

<table>
<tr><th colspan="4">Accord de substitution portant sur l'aménagement du temps de travail (après fusion)</th></tr>
<tr><td rowspan="9">Service absorbé 35 H
(en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise)</td><td>Service absorbant 35 H
(en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise)</td><td>Service absorbant
35 H sans accord collectif de branche ou d'entreprise</td><td>Service absorbant horaire supérieur à 35 H</td></tr>
<tr><td colspan="3">Situation des salariés du Service absorbant</td></tr>
<tr><td>Garde le bénéfice des 35 H dans les conditions initiales tant que l'accord collectif n'est pas dénoncé, révisé ou remis en cause.</td><td>Garde le bénéfice des 35 H dans les conditions initiales tant que la décision lui servant de support n'a pas été régulièrement dénoncée.</td><td>Possibilité de maintenir l'horaire antérieur.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ils ne peuvent en principe prétendre aux dispositions plus favorables maintenues provisoirement en vigueur pour les salariés du Service absorbé.</td><td>Les salariés du Service absorbant ne peuvent en principe prétendre aux 35 H maintenues provisoirement en vigueur pour les salariés du Service absorbé.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Situation des salariés du Service absorbé</td></tr>
<tr><td colspan="3">Les salariés du Service absorbé continuent à bénéficier des 35 heures</td></tr>
<tr><td>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.</td><td>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.</td><td>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.</td></tr>
<tr><td colspan="2">À défaut d'un accord de substitution, ils ne peuvent pas conserver les 35 H à l'issue du délai de 15 mois</td><td>À 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).</td></tr>
</table>

CONSÉQUENCES SOCIALES DE LA FUSION-ABSORPTION

<table>
<tr><th colspan="5">Durées du travail applicables après la fusion</th></tr>
<tr><td rowspan="11">Service absorbé 35 H

(en application d’un accord collectif de branche ou d’entreprise)</td><td>Service absorbant 35 H
(en application d’un accord collectif de branche ou d’entreprise)</td><td colspan="2">Service absorbant
35 H sans accord collectif de branche ou d’entreprise</td><td>Service absorbant horaire supérieur à 35 H</td></tr>
<tr><td colspan="4">Situation des salariés du Service absorbant</td></tr>
<tr><td colspan="3">Les salariés du Service absorbant continuent à bénéficier des 35 H

Garde le bénéfice des 35 H dans les conditions initiales tant que la décision lui servant de support n’a pas été régulièrement dénoncée.</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Sauf si l’accord collectif est dénoncé, révisé ou remis en cause</td><td>Sauf si la décision a été régulièrement dénoncée</td><td>Possibilité de maintenir à l’horaire antérieur</td></tr>
<tr><td colspan="4">Situation des salariés du Service absorbé</td></tr>
<tr><td colspan="4">Les salariés du Service absorbé continuent à bénéficier des 35 heures</td></tr>
<tr><td>En application de l’accord du Service absorbant qui leur est applicable…</td><td colspan="2">En application des dispositions en vigueur dans le Service absorbant qui leur sont applicables</td><td>Sauf si les dispositions antérieures applicables dans le Service absorbé sont dénoncées</td></tr>
<tr><td colspan="3">Ils peuvent encore revendiquer l’application des dispositions antérieures plus favorables tant que celles-ci n’ont pas été dénoncées.</td><td>À 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).</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="11">Le Service absorbé appliquait un horaire supérieur à 35 H</td><td colspan="4">Situation des salariés du Service absorbant</td></tr>
<tr><td colspan="2">Les salariés du Service absorbant continuent à bénéficier des 35 H

Garde le bénéfice des 35 H dans les conditions initiales tant que la décision lui servant de support n’a pas été régulièrement dénoncée.</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Sauf si l’accord collectif est dénoncé, révisé ou remis en cause</td><td>Sauf si la décision a été régulièrement dénoncée</td><td colspan="2">Possibilité de maintenir à l’horaire antérieur</td></tr>
<tr><td colspan="4">Situation des salariés du Service absorbé</td></tr>
<tr><td colspan="2">Les salariés du Service absorbé bénéficient immédiatement des 35 H</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">En application de l’accord du Service absorbant qui leur est applicable dès l’absorption dans le Service absorbant s’il est plus favorable que celui appliqué dans leur ancien Service</td><td colspan="2">Ils bénéficient de l’horaire appliqué

En application des dispositions en vigueur dans le Service absorbant qui leur sont applicables dès l’absorption</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
</table>

Les règles de négociation d'un nouvel accord après la mise en cause :

La négociation d'un nouvel accord après la mise en cause devra permettre d'unifier les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail applicables aux deux Services

<table>
<tr><th colspan="4">Modalités d'harmonisation des dispositions conventionnelles applicables simultanément</th></tr>
<tr><th></th><th>Le Service absorbant applique l'accord de branche[1]</th><th>Le Service absorbant applique un accord d'entreprise</th><th>Le Service absorbant n'applique aucun accord</th></tr>
<tr><td>Le Service absorbé appliquait un accord de branche</td><td>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</td><td>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 nouvel accord après la mise en cause (accord de substitution à l'accord précédemment appliqué dans le Service absorbé)
△ cet accord de « révision-substitution » est soumis aux modalités de conclusion de l'accord de révision
ou
Dénonciation de l'accord d'entreprise applicable dans le Service d'accueil, suivi de la conclusion d'un nouvel accord (de substitution)</td><td>Conclusion d'un accord de substitution à l'accord précédemment appliqué dans le Service absorbé.
Et/ou
Dénonciation des modalités appliquées jusqu'à présent dans le Service absorbant</td></tr>
<tr><td>Le Service absorbé n'appliquait aucun accord</td><td colspan="3">Dénonciation des modalités appliquées jusqu'à présent dans le Service absorbé.</td></tr>
</table>

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.

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

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.

À notre sens, il est possible de déduire de la jurisprudence antérieure rendus à propos des avantages individuels acquis que, en l'absence de conclusion d'un nouvel accord, le maintien aux salariés transférés de la rémunération conventionnelle antérieure en application de l'accord mis en cause par l'absorption ne peut pas constituer à lui seul, pour les autres salariés de l'entreprise auxquels cette rémunération n'est pas appliquée, une pratique discriminatoire (Cass. Soc., 11 janvier 2005, n° 02-45608). De la même manière, ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », l'accord d'adaptation qui réserve aux seuls salariés transférés la rémunération qu'ils tenaient de leur ancien statut collectif (Cass. Soc., 4 décembre 2007, n° 06-44041) ou celui qui leur octroi une prime pour compenser le préjudice résultant de la perte de congés dont ils bénéficiaient avant le transfert (Cass.soc, 28 octobre 2008, n° 07-42.718).

Par ailleurs, on relèvera qu'en cas de changement d'employeur en application de l'article L. 1224-1, les salariés de l'entité transférée dont le contrat est en cours au moment du transfert, à l'exclusion de ceux embauchés ultérieurement (Cass. soc., 7 décembre 2005, n° 04-44.594), peuvent se prévaloir chez le nouvel employeur des usages (Cass. soc., 9 octobre 2001, n° 99-43661), des accords atypiques (Cass. soc. 23 février 1994, n° 91-42947), et des engagements unilatéraux à caractère collectif (Cass. soc, 16 septembre 2015, n° 14-16158) en vigueur chez l'ancien employeur au jour du transfert, la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés étant justifiée (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-14.614).

Ils cessent de s'appliquer soit en cas de dénonciation par le nouvel employeur (Cass. soc., 21 septembre 2005, n 03-43.532), soit en cas d'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif ayant le même objet.

À noter que le nouvel employeur ne peut pas subordonner le bénéfice des accords collectifs, usages ou engagements unilatéraux applicables dans son entreprise à la renonciation par les salariés transférés à des droits dont ils bénéficiaient chez leur ancien employeur (Cass. soc., 13 octobre 2016, 14-25411).

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 dans les conditions fixées par l'article L. 3322-6 du Code du travail

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, une circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale 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 12 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré (C. trav., art. R. 3322-1).

3. Le déblocage 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 déblocage 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 quel que 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.

B. LES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

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).

Lorsque le nouvel employeur est déjà couvert par un accord d'intéressement, les salariés transférés en bénéficient (guide épargne salariale juillet 2014). Dans le cas contraire, la nouvelle entreprise doit engager une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord

dans un délai de 6 mois courant à compter de la modification de la situation juridique de l'employeur.

À l'inverse, si la modification de la situation juridique de l'employeur ne l'empêche pas, l'application de l'accord doit être poursuivie jusqu'à son terme.

6. SORT DES MANDATS

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, au sens de l'article L. 1224-1, le mandat des DS, Représentant de section syndicale (RSS), membres élus du CSE subsiste chez le nouvel employeur si l'entité transférée conserve son autonomie.

Le mandat des représentants élus se poursuit jusqu'à son terme sauf à être réduit ou prorogé pour tenir compte de la date habituelle des élections dans le SSTI d'accueil soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le SSTI absorbé, conclu dans les conditions de droit commun (Cass. soc,. 17 déc. 2014, n° 14-14.917), soit, à défaut par accord entre l'employeur et les élus intéressés.

Le mandat des DS et des représentants syndicaux auprès du CSE subsiste jusqu'aux élections professionnelles suivantes. Les organisations syndicales demeurent libres de remplacer leurs délégués et représentants dans les conditions de droit commun (Cass. soc,. 26 juin 1996, n° 95-60.940).

A. LES MANDATS DU SSTI ABSORBANT

Selon une jurisprudence constante, les mandats des représentants du personnel de l'entité absorbante se poursuivent après la fusion.

Dès la date de la fusion, cela signifie que le CSE du SSTI absorbant représente l'ensemble des salariés de la nouvelle entité. Ainsi, les « nouveaux » salarié ont le droit de bénéficier des activités sociales et culturelle du SSTI absorbant même s'il convient de recalculer la dotation au regard de la nouvelle masse salariale. Il en va de même du budget de fonctionnement.

B. LES MANDATS DU SSTI ABSORBÉ

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, au sens de l'article L. 1224-1, le mandat des représentants du personnel subsiste chez le nouvel employeur si l'entité transférée conserve son autonomie.

Or, en cas de fusion-absorption, l'entité absorbée perd son autonomie juridique.

Cependant, il convient également de s'interroger sur le maintien de l'autonomie « matérielle » du SSTI absorbé. En effet, la Cour de cassation a notamment jugé que si l'entité absorbée poursuit son activité dans les mêmes locaux elle conserve son autonomie de fait et le mandat des représentants du personnel subsiste.

La CJUE retient quant à elle une définition plus restrictive de la notion d'autonomie matérielle : en principe, l'autonomie est maintenue lorsque postérieurement au transfert, les pouvoirs organisationnels des responsables de l'entité transférée demeurent au sein des structures d'organisation du cessionnaire (CJUE, 29 juil. 2010 aff. 151/09).

Ainsi, compte tenu de l'absence de définition claire et afin d'éviter toute difficulté, il semble prudent de maintenir les mandats des représentants du personnel. Il y a alors deux possibilités :

- Faire coïncider la durée des mandats des deux entités pour tenir compte de la prochaine date des élections du SSTI absorbant. Il Convient alors de conclure un accord d'entreprise entre le nouvel employeur et les organisations syndicales des deux SSTI.

- Réduire la durée des mandats des représentants du personnel (dans les deux entités) pour que de nouvelles élections aient lieu avec les salariés nouvellement intégrés. Un accord doit également être conclu entre le nouvel employeur et les organisations syndicales des deux entités.

△ 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).

7. LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE (CMT)

A. LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE (CMT)

L'opération de fusion-absorption a des effets sur la composition de la CMT.

En effet, conformément à l'article D. 4622-29 du Code du travail *« La commission médico-technique est constituée à la diligence du président du service de santé au travail.*

Elle est composée :

1° Du président du service de santé au travail ou de son représentant ;

2° Des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins ;

3° Des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;

4° Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;

5° Des assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;

6° Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels ».

La fusion-absorption, si elle conduit à une modification des secteurs, conduit à ce que les membres de la CMT ne soient plus représentatif de la nouvel entité voire en nombre insuffisant de faut de la modification de l'effectif.

Il est donc conseillé d'organiser de nouvelles élections.

À noter, qu'aucune règle n'est fixée sur les modalités d'élection des membres de la CMT. Il convient notamment de se référer au règlement intérieur de l'instance. À défaut de précisions, il revient à l'employeur de fixer les modalités de l'élection.

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 SSTI. 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 DSN.

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 le secteur de la santé au travail.

Pour rappel, l'article D. 242-6-2 du Code de la sécurité sociale dispose que *« Le mode de tarification est déterminé en fonction de l'effectif global de l'entreprise, tel que défini à l'article R. 130-1, que celle-ci comporte un ou plusieurs établissements :*

1° La tarification collective est applicable aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ;

2° La tarification individuelle est applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ;

3° La tarification mixte est applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 ».

Selon l'effectif global de 'entreprise à laquelle il appartient, chaque établissement est soumis :

- **La tarification collective** (entreprises de moins de 20 salariés) : le taux, dit taux collectif, est alors déterminé par la CARSAT en fonction du barème national, publié chaque année au JO, fixant le taux applicable pour chaque code risque ;

- **La tarification individuelle** (entreprises d'au moins 150 salariés) : le taux est alors calculé par la CARSAT en tenant compte du coût des maladies ou accidents professionnels survenus au sein de l'établissement et inscrits à son compte au cours de la période triennale de référence, ce cout étant déterminé selon un barème national publié chaque année au JO ;

- **La tarification mixte** (entreprises dont l'effectif est d'au moins 20 et de moins de 150 salariés) : dans ce cas le taux applicable est pour partie déterminé par tarification collective et pour partie par tarification individuelle.

B. LA DSN

Selon l'article R. 243-7 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 pour les employeurs mentionnés à l'article R. 243-6-1, le versement des cotisations est exigible lors de la première échéance prévue au 2° du II de l'article R. 243-6 qui suit la date de cet événement, définie comme celle :*

1°) lorsqu'il s'agit de la vente ou de la cession d'un fonds de commerce, du jour où la vente ou la cession a été publiée dans le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales ;

2°) lorsqu'il s'agit de la vente ou de la cession d'autres entreprises, du jour où l'acquéreur ou le cessionnaire a pris effectivement la direction des exploitations ;

3°) lorsqu'il s'agit de la cessation de l'activité de l'entreprise ou de la fermeture de l'établissement, du jour de cette cessation définitive ou de la fermeture de l'établissement ».

Observations :

En cas de cession d'entreprise, cédant et cessionnaire sont chacun redevable des cotisations pour la période où ils ont pays les rémunérations, y compris en cas de cession rétroactive (Cass., 2eme civ, 6 novembre 2014, n° 13-23571).

C. LA PRÉVOYANCE ET LA MUTUELLE

On rappellera que conformément à l'article 19 de la Convention collective nationale des SSTI, le Service doit adhérer à un régime de prévoyance.

Il convient en l'espèce d'appliquer les règles énoncées page... de ce présent document, selon la source qui a mis en place le régime de prévoyance.

Les étapes suivantes peuvent utilement être respectées :

- **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

- 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.

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 ?**

Un nouveau projet d'accord pourrait prévoir qu'il se substitue à tout avantage antérieur de même nature.

9. AUTRES CONSÉQUENCES

A. SEUILS D'EFFECTIFS

En cas de transfert des contrats en application de l'article L. 1224-1, les salariés sont considérés comme figurant à l'effectif du nouvel employeur depuis la conclusion du contrat de travail (Cass. soc., 06 juin. 2000, n° 98-60.529).

B. LES CONGÉS PAYÉS

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.

C. L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Aux termes des articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du Code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés, 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 au moins vingt salariés 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'entrainait 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 SSTI 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.

D. ADHÉSION AUPRES D'UN SSTI

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 de santé au travail interentreprises.

Pour mémoire, aux termes de l'article D. 4622-5 du Code du travail, *« Un service de santé au travail de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.*

Le service de santé au travail de groupe est institué par accord entre tout ou partie des entreprises du groupe ».

Suite à l'opération de fusion-absorption, l'employeur peut souhaiter organiser le suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés dans un unique SSTI.

Pour mémoire également, la cessation d'adhésion à un SSTI suppose le respect de certaines formalités définies par le Code du travail.

Paragraphe 2 : Cessation d'adhésion

Article D. 4622-23

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. 4622-24

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 SSTI à l'autre requiert l'accord écrit des salariés.

FICHE 6

MODÈLES DE TRAITÉ 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 :
TRAITÉ 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 "a**ssociation 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. CARACTÉRISTIQUES 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 passif 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. RÉALISATION 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 < >

À 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. MÉTHODES D'ÉVALUATION

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 EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ 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 APPORTE	€

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. PROPRIÉTE 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 1er 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 1er 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.

À 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. RÉALISATION 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. FORMALITÉ PARTICULIÈRE

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 sup- portés par l'association absorbante.

10. ÉLECTION 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 :
TRAITÉ 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 sub- séquents, 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 ÉTÉ CONSTITUÉE EN < >.

Elle a pour objet d'assurer pour chacun des employeurs adhérents, et conformément aux dispositions règlementaires, 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 ÉTÉ CONSTITUÉE 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 préala- blement 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 : < >*

- *Passif : < > - < >*

.....----------

- Montant de l'apport : < > < >

À 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 1er – 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 < > m^2.

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 < > m^2
- 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 1 000 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 FINANCIÈRES

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 serra 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'inté- gralité 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 – ÉLECTION 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 clerc 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

< >

À 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 SINCÉRITÉ

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'IDENTITÉ

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,

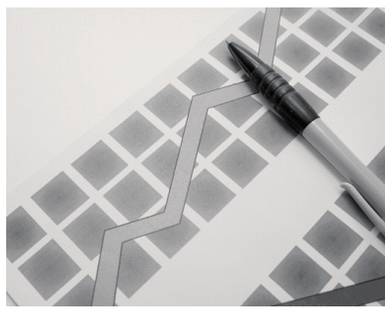
Et, après lecture faite, les parties ont signé avec le Notaire.

Le présent acte comprenant :

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

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



PRÉSANSE

10 Rue de la Rosière - 75015 PARIS
info@presanse.fr
www.presanse.fr

Novembre 2019