

Commission RH

7 octobre 2021

Visio 10h00-12h30

Fusions/Rapprochements entre SSTI

Les pratiques RH

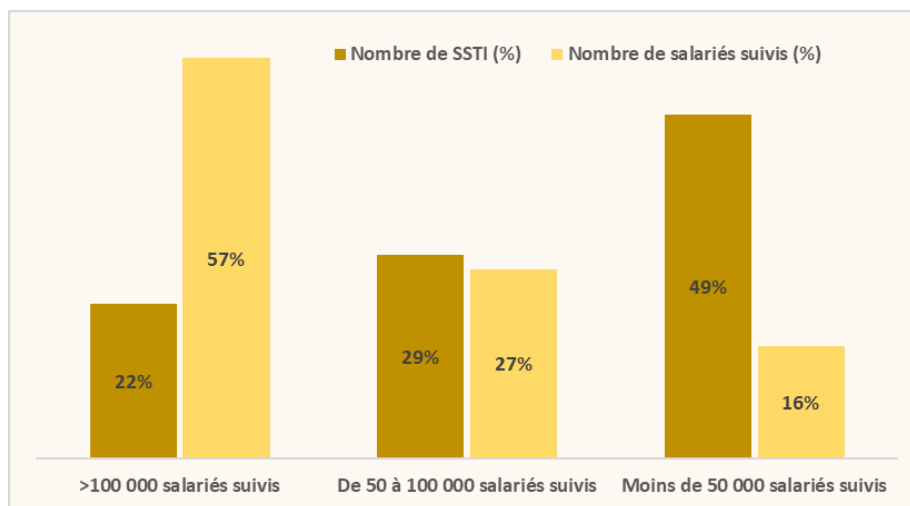
Ordre du jour

- Le contexte des SSTI
- Les ressources déjà disponibles sur les fusions de SSTI
- Partager des expériences autour des pratiques RH:
 - ✓ Les contrats de travail
 - ✓ Les accords d'entreprise
 - ✓ Les usages/décisions unilatérales
 - ✓ Les éléments de rémunération (primes, périphériques de rémunération...)
 - ✓ Les mandats des représentants du personnel (+ la CMT)
 - ✓ La protection sociale
 - ✓ Aménagement du temps de travail
 - ✓ Autres : congés payés, adhésion SSTI, DOETH....

Le contexte des SSTI

En 2021, les 203 SSTI interprofessionnels suivent 15,6 millions de salariés. Près de la moitié d'entre eux suivent moins de 50 000 salariés chacun.

Répartition des SSTI et des Salariés suivis selon la taille des SSTI en nombre de salariés suivis, en 2021



Source : Rapport Chiffres clés -
Présanse- 2021

104 SSTI ont plus de 50 salariés

99 SSTI ont moins de 50 salariés

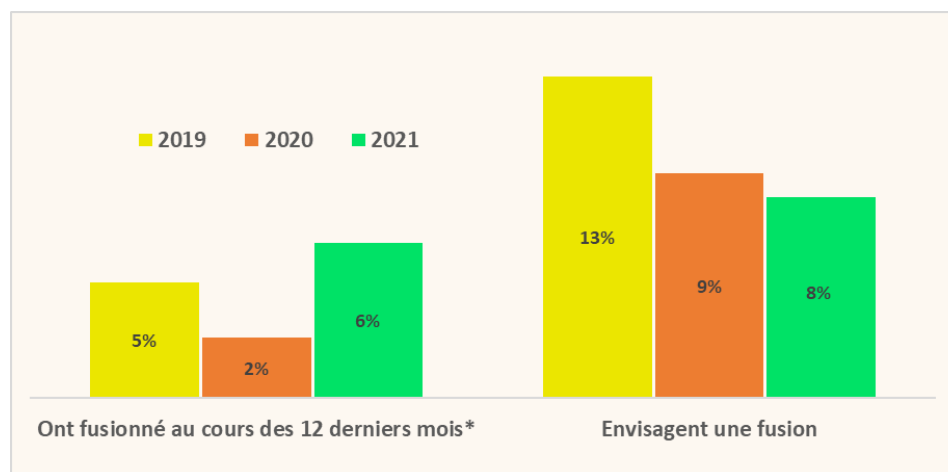
Le contexte des SSTI

Les SSTI sont engagés dans un mouvement de concentration. Ils étaient 218 en 2014 (203 en 2021). Les projets de fusion entre SSTI se poursuivent.

Début 2021, 13 SSTI sont en cours de fusion

38 SSTI se disent en réflexion

Evolution de la part des SSTI concernés par une fusion entre 2019 et 2021



Source : Rapport Chiffres clés -
Présanse- 2021

Le contexte des SSTI

L'application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention

- ✓ Les adaptations organisationnelles requises par la réforme
- ✓ Les exigences de la loi ou celles de la certification pourraient favoriser les structures disposant d'une taille critique.
- ✓ Volonté des partenaires sociaux de susciter le regroupement des plus petits Services.

Les ressources déjà disponibles sur les fusions de SSTI

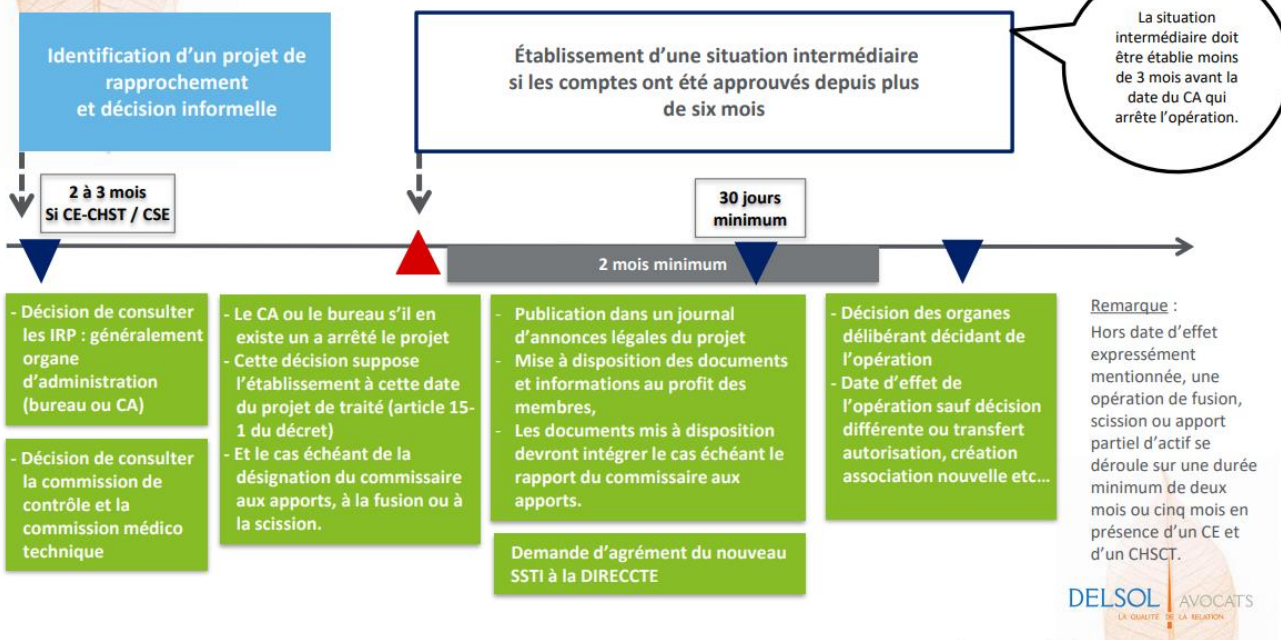
Guide juridique Présanse
Les conséquences sociales
d'une fusion-absorption
entre services de santé au travail
Janvier 2020

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

Les étapes de la fusion entre deux SSTI

Calendrier des opérations

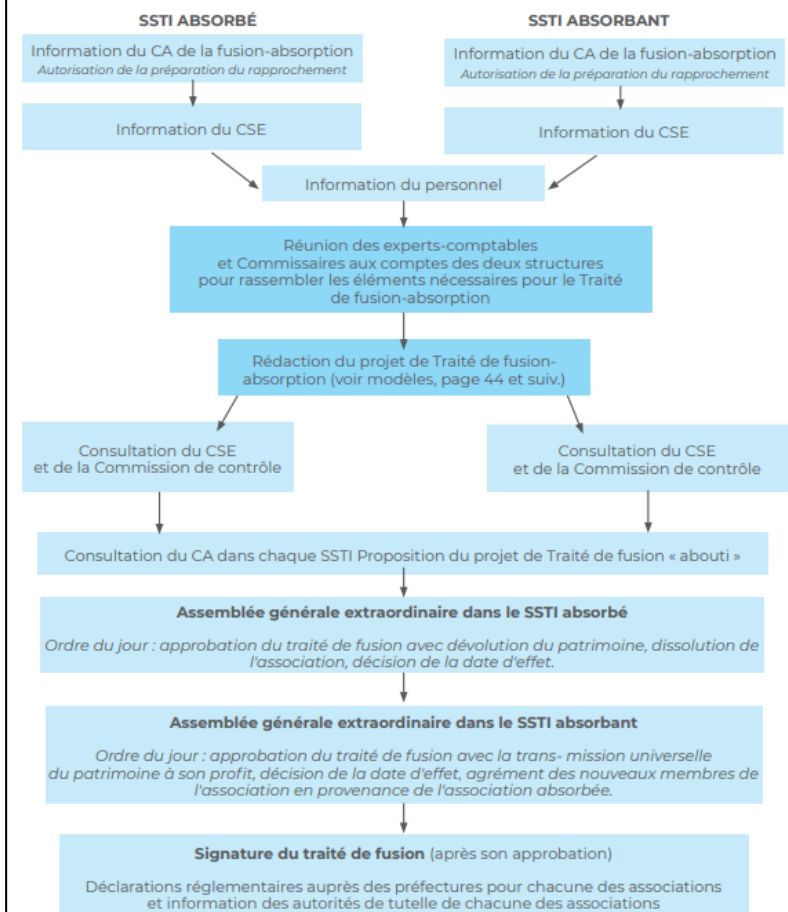


SCHÉMAS RÉCAPITULATIFS

ÉTAPES DE LA FUSION-ABSORPTION ENTRE DEUX SSTI

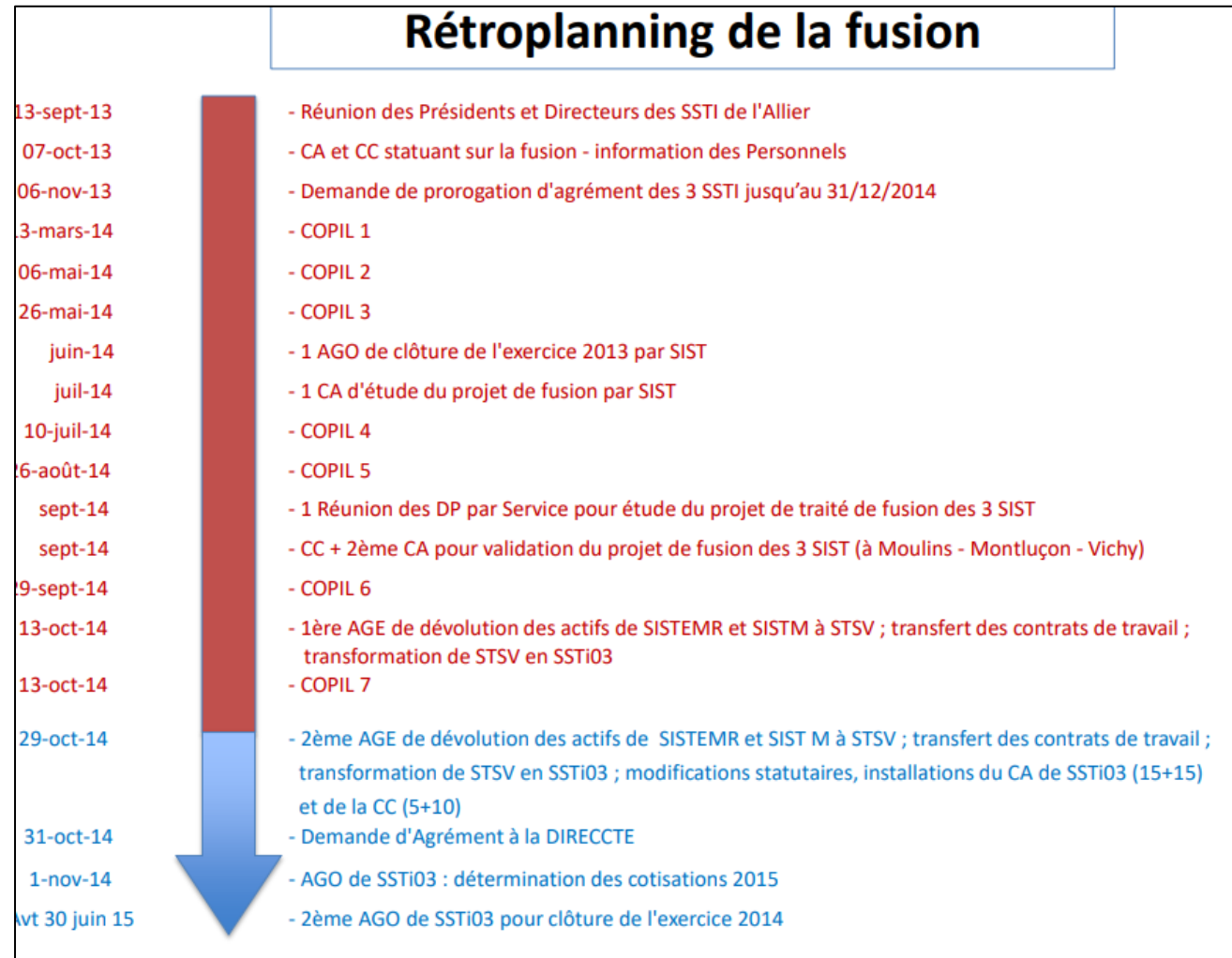
Aucune disposition légale ne détermine l'ordre dans lequel ces instances doivent être consultées. Cela étant, les principes suivants peuvent être respectés.

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



Les ressources déjà disponibles sur les fusions de SSTI

Supports Rencontres RH 2019
Exemple de rétroplanning



Les ressources déjà disponibles sur les fusions de SSTI

Analyse du cabinet DELSOL

• Les restructurations possibles.	4
• Nature de l'opération.	11
• La mise en œuvre et la rédaction du projet.	14
• L'intervention du commissaire aux apports, à la fusion, à la scission.	20
• Information des membres et des tiers.	23
• Date d'effet.	30
• Traitement comptable de l'opération.	33
• Traitement fiscal de l'opération.	44
• Les aspects sociaux.	50
• Enjeux et gouvernance.	54
• Conclusion. Réflexions préalables à ne pas négliger.	57

Les ressources déjà disponibles sur les fusions de SSTI

Supports Rencontres RH 2019

Exemple de planning prévisionnel

Les réussites dans la conduite du projet de fusion

Réussite n°4

► L'évolution du Système d'information intégré au projet de fusion

Réussite n°3

► Le règlement des questions sociales, avec l'appui d'un expert RH
[note harmonisation des statuts](#)

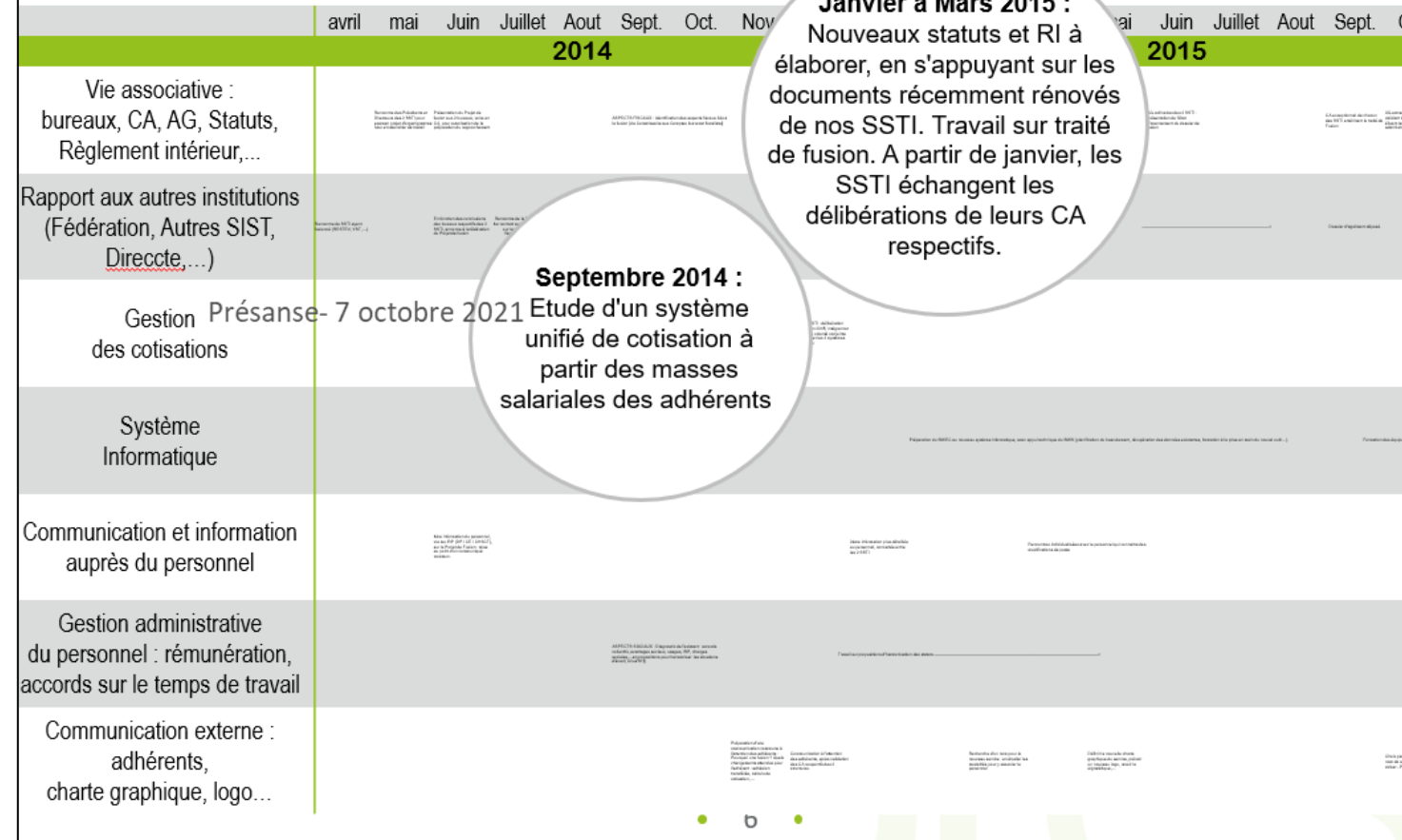
Réussite n°2

► Un organigramme prévisionnel, non définitif, mais très guidant

Réussite n°1

► Un schéma directeur régulièrement actualisé pour piloter le projet de fusion

Planning prévisionnel de rapprochement des 2 SSTI



Les ressources déjà disponibles sur les fusions de SSTI

Supports Rencontres RH 2019

! POINTS D'ATTENTION

- ❖ Rapprochement des systèmes d'informations
- ❖ Communication : à réaliser en même temps dans les deux services avec les mêmes éléments de langages...
- ❖ Accompagnement du changement
- ❖ Rapprochement des fonctions supports
- ❖ Gestion paye et administrative (SIRET, demi paye)
- ❖ Immobilier

? ORGANISATION POST FUSION

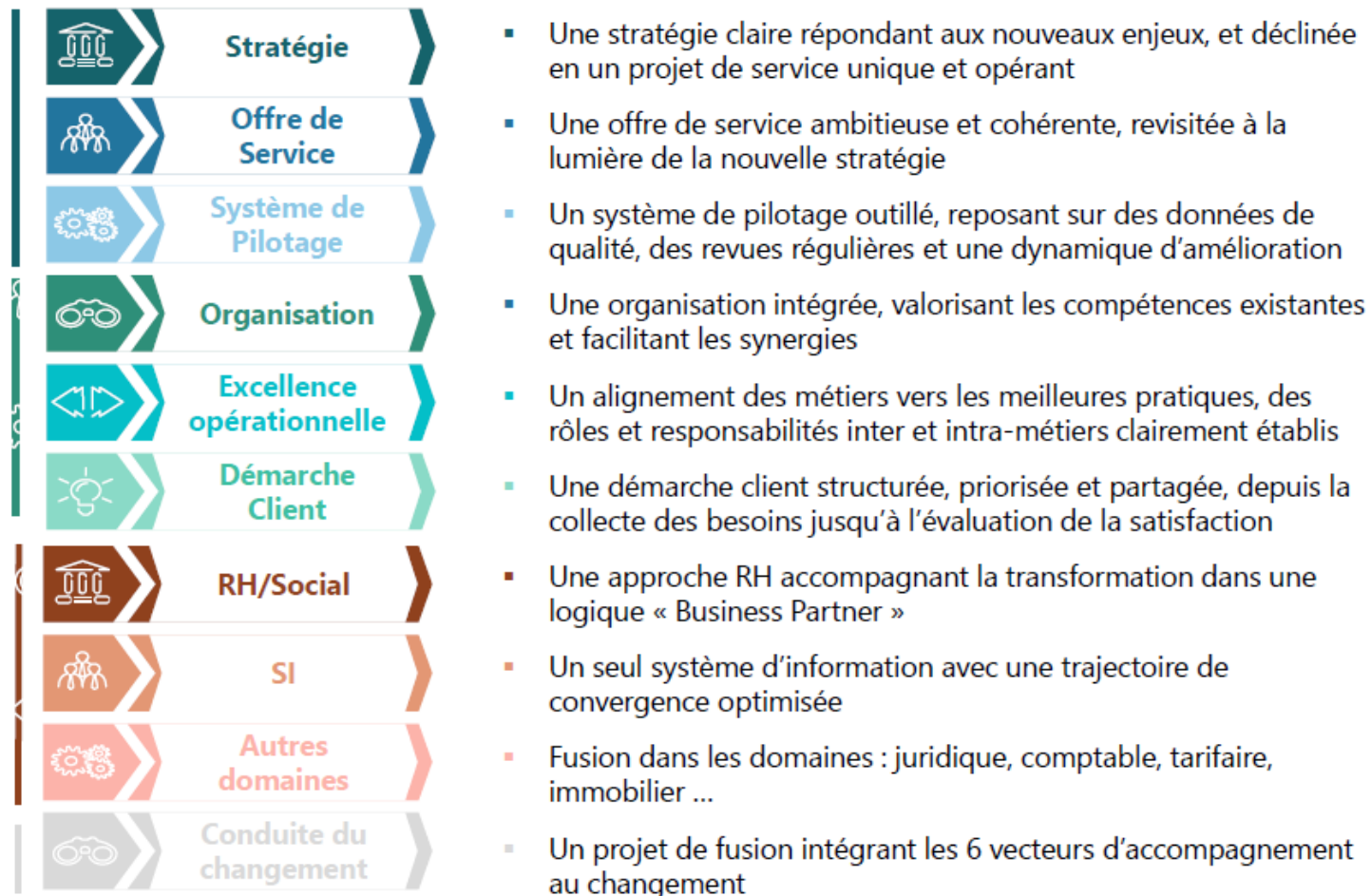
- ❖ Projet de service et CPOM: mises à jour
- ❖ Renouvellement de l'agrément
- ❖ Nouvelles élections organisées pour la CMT dès la fin de la fusion
- ❖ Délégué du personnel reste invité jusqu'à la prochaine élection CSE
- ❖ Reconduction de la convention annuelle
- ❖ Plan de formation

? Organisation des échanges d'information

- ❖ Comité de pilotage fusion :
 - Présidents, directeurs, DSI (gestion des données santé, comptables + mise en place système d'informations commun), un consultant
- ❖ Groupes de travail fusion :
 - Accompagnement du changement / Médical et AMT
 - Moyens généraux / gestion des adhérents / comptabilité

Les thématiques à traiter : exemple issu d'un SSTI

Un projet de fusion - 10 groupes de travail collaboratifs interservices



Les pratiques RH

- ✓ Les contrats de travail
- ✓ Les accords d'entreprise (Aménagement du temps de travail)
- ✓ Les usages/décisions unilatérales
- ✓ Les éléments de rémunération (primes, périphériques de rémunération...)
- ✓ Les mandats des représentants du personnel
- ✓ La CMT
- ✓ La protection sociale
- ✓ Autres : accompagnement du changement, temps de travail, effets de seuil,...

Les pratiques RH

✓ **Les contrats de travail** – Art., L. 1224-1 du Code du travail

« tous les contrats de travail en cours sont transférés au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise »

= transfert automatique

= maintien des avantages contractuels, de l'ancienneté

= le nouvel employeur peut proposer des modifications contractuelles (accord des parties)

✓ **Les accords d'entreprise** – Art., L. 2261-14 du Code du travail

Aménagement du
temps de travail
 temps partiels

La mise en cause emporte trois conséquences principales pour les conventions et accords collectifs concernés (voir schéma, page 31 du guide Présanse) :

- l'application du délai de préavis conventionnel ou, à défaut, du délai de préavis légal, à savoir trois mois ;
- le maintien temporaire de la convention ou de l'accord mis en cause ;
- l'obligation de négocier pendant ce délai un accord de substitution ou d'adaptation : en l'absence d'accord de substitution application de la garantie de rémunération (fin des AIA)

Les pratiques RH

✓ Les usages/décisions unilatérales

Usage : généralité, fixité et constance

Les usages et engagements unilatéraux qui existent au sein du Service « absorbé » sont transmis au Service « absorbant » = applicables uniquement aux salariés du Service « absorbé »

Possibilité de procéder à une dénonciation

Les pratiques RH

✓ Les éléments de rémunération (primes, périphériques de rémunération...)

Transfert des contrats de travail et garantie de rémunération (accord collectif)

Accord de participation Art., L. 3323-8 du Code du travail

*« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rendant impossible l'application d'un accord de participation, cet accord **cesse de produire effet** entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.*

*En l'absence d'accord de participation applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage, **dans un délai de six mois** à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la modification, une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord, selon l'un des modes prévus à l'article L. 3322-6 ».*

Accord d'intéressement Art., L. 3313-4 du Code du travail

*« Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par **fusion**, cession ou scission, **nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel**, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article [L. 3312-5](#).*

*Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord **cesse de produire effet** entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.*

*En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage **dans un délai de six mois** une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord ».*

Les pratiques RH

✓ Les mandats des représentants du personnel

Le mandat subsiste à condition que l'entité transférée conserve son autonomie après la fusion.

- « faire tomber » les mandats
- Faire coïncider la durée des mandats avec la prochaine date d'élection (réduction ou prorogation)

✓ La CMT

- modification de la composition – organisation de nouvelles élections

Support LSI
disponible

✓ La protection sociale

- Possibilité de faire co-exister plusieurs régimes (groupe fermé)
- Le régime applicable dépend de l'acte juridique initial (accord collectif, DU ou référendum)

“ La protection sociale complémentaire en cas de fusion des SSTI ?

- Environnement juridique
- Maintien des régimes en place ou harmonisation ?
- Les grandes étapes avec les partenaires sociaux
- Quels engagements en matière Retraite (IFC) ?
- Qu'en est-il pour la retraite complémentaire ?

Les pratiques RH

Mais aussi....

- ✓ Organigramme, accompagnement du changement
- ✓ Temps de travail (horaires, forfaits, CP, JRTT.....)
- ✓ Numéro siret (déclaration des charges sociales)
- ✓ Effets de seuil...(DOETH, DS, Commissions spécialisées...)