



FUSIONS/RAPPROCHEMENTS DE SSTI

Retour sur l'atelier du 7 octobre 2021

D'après le Rapport de branche de Présanse, 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 : 99 SSTI ont moins de 50 salariés et 104 plus de 50 salariés.

Les SSTI sont engagés dans un mouvement de concentration depuis quelques années. Ils étaient 218 en 2014 (203 en 2021). Les projets de fusion entre SSTI se poursuivent et, début 2021, il ressort du Rapport de branche que 13 SSTI sont en cours de fusion et 38 SSTI se disent en réflexion.

Pour accompagner les SSTI envisageant de fusionner ou en cours de fusion, la commission RH de Présanse a proposé un atelier aux Directions de SSTI afin d'échanger, à l'aide de références juridiques et de retours de pratiques, sur les pratiques RH dans un tel contexte.

L'application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail pourrait, en outre, nécessiter des adaptations organisationnelles et favoriser ainsi les structures disposant d'une taille critique.

Cet atelier, consacré aux pratiques RH, a permis de rappeler les différentes étapes d'une fusion-absorption et de reposer les principes juridiques applicables aux transferts des contrats de travail et à la mise en cause du statut collectif des SSTI engagés dans un tel mouvement.

Les retours d'expérience ont montré que l'un des enjeux importants des fusions est l'harmonisation des statuts des salariés des deux SSTI qui fusionnent.

Il s'agit d'une préoccupation majeure des salariés qui peuvent craindre un nivellement des dispositions dont ils bénéficient, en partant du principe que les fusions peuvent être l'occasion de procéder à des économies. Il est primordial de rassurer les collaborateurs rapidement sur le maintien des emplois et sur les intentions de la Direction s'agissant du devenir des accords collectifs.

Faut-il harmoniser les statuts ? Cette harmonisation a, a priori, du sens, dans la mesure où elle contribue à faciliter la cohésion du nouvel



Exemple issu d'un SSTI en cours de fusion.

ensemble et à réduire les possibles tensions qui seraient liées à des inégalités de traitement à fonction comparable. Cette harmonisation ne consiste pas nécessairement à niveler tous les avantages sociaux vers le haut, elle peut être aussi l'occasion de trouver un nouvel équilibre qui convienne à la nouvelle structure.

Il a été rappelé que la loi Travail permet désormais une négociation « à froid » des statuts collectifs, lorsque le projet de fusion est simplement envisagé et non plus nécessairement « à chaud », lorsque la fusion est « consommée ». Les parties peuvent anticiper la négociation avec une entrée en vigueur du fruit des négociations dès le jour de l'opération, par exemple.

Cette harmonisation doit se gérer dans la durée tant pour des raisons techniques que pour permettre de donner toutes les explications utiles à la bonne compréhension.

Il peut aussi être préféré que soient conservées des exceptions dont continueront à bénéficier les salariés en place au moment de la fusion (groupes fermés).

Cet atelier a permis de peser les enjeux, de rappeler que l'accompagnement du changement est un des premiers facteurs de réussite (groupes de travail commun, dialogue social...), mais aussi de répondre à des questions très opérationnelles liées à l'harmonisation de statuts (horaires de travail, congés, rémunérations...). ■