

Décembre 2010  
Mise à jour juin 2012

## Le régime de l'agrément des conventions et accords collectifs dans le secteur associatif social et médico-social

### En bref

Les associations du secteur social et médico-social sont soumises, comme toute entreprise, aux dispositions légales en matière d'application de conventions collectives et de négociation collective.

Toutefois, considérant l'importance des financements publics dans le secteur, l'Etat a instauré un mécanisme de contrôle a priori de l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs.

Cette fiche permet de faire le point sur le champ d'application du régime d'agrément et ses effets, dans un contexte de réforme de l'ensemble des mécanismes de régulation des activités du secteur social et médico-social.

### Mots clés

Agrément, branche professionnelle, convention collective nationale, convention collective étendue, négociation collective.

### Auteur

Pierre Gaudier, Directeur adjoint, Responsable du service juridique Uriopss Rhône-Alpes

### Plan

- I. L'historique de l'agrément
- II. Le cadre juridique
- III. Le champ d'application de l'agrément
  - A- Concernant le statut juridique des établissements concernés
  - B- Concernant l'objet des conventions et accords soumis à agrément
- IV. Les effets de l'agrément
  - A- Les effets de l'agrément sur la valeur juridique des accords collectifs
  - B- Les conséquences budgétaires de l'agrément
- V. La procédure d'agrément
  - A- A qui adresser la demande d'agrément ?
  - B- Quelles sont les pièces à joindre à la demande d'agrément ?
  - C- Quel est le circuit de la demande d'agrément ?

### Sources

Article L. 314-6 et articles R. 314-197 à R. 314-200 du CASF, Arrêté du 17 mai 2006

---

L'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés à but non lucratif sanitaires et sociaux) est le Centre national d'animation et de ressources (Cnar) Action sociale, médico-sociale et santé au sein du Dispositif local d'accompagnement (DLA), dispositif national d'appui aux activités et services d'utilité sociale.

Plus d'informations sur ce dispositif : <http://www.avise.org>

L'Uniopss propose des « fiches pratiques Structuration & Droit social » pour outiller les associations et les accompagner dans leur démarche de pérennisation de leurs activités d'utilité sociale afin de consolider et développer les emplois. Elles sont accessibles sur le site Internet : <http://www.uniopss.asso.fr> Ces fiches sont la propriété de l'Uniopss. Elles ne peuvent être reproduites sans son consentement écrit.

## I. L'historique de l'agrément

Le premier choc pétrolier de 1974 a conduit l'Etat à mettre en œuvre un mécanisme de régulation des conventions et accords collectifs afin de contrôler en amont leur entrée en vigueur. En effet, les activités des associations du secteur sanitaire et social étant financées très largement par les fonds publics, il est apparu indispensable de contrôler *a priori* l'incidence budgétaire des avantages sociaux conventionnels. Le contexte était aussi celui de la reconnaissance d'un secteur social et médico-social à part entière, distinct du champ hospitalier, dans lequel les organismes privés non lucratifs jouaient un rôle majeur.

La loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales a introduit le mécanisme d'agrément des conventions et accords collectifs pour les organismes privés à but non lucratif intervenant dans le champ social, médico-social et sanitaire.

Ce dispositif d'agrément a évolué au fil du temps et des contraintes budgétaires pour, aujourd'hui, être limité au seul secteur social et médico-social.

## II. Le cadre juridique

L'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles dispose que :

*« Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives de travail et conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements assurant l'hébergement des personnes âgées et ayant signé un contrat pluriannuel mentionné à l'article L. 313-11 ou une convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 313-12. »*

## III. Le champ d'application de l'agrément

### **A- Concernant le statut juridique des établissements concernés**

Seuls sont concernés les organismes **privés à but non lucratif** qui gèrent des établissements et services dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale.

Sont donc visées les associations, les fondations, les mutuelles qui gèrent un ou plusieurs établissements et services dont le financement est réglementé. La majorité des établissements et services du secteur social et médico-social sont concernés. On peut citer parmi les structures exclues notamment les crèches, haltes garderie, qui ne sont pas considérées comme des établissements et services sociaux et médico-sociaux et ne donnent pas lieu à une tarification au sens de l'article L.314-6 du CASF.

Depuis 2008, les organismes gérant des établissements de santé au sens du code de la santé publique ne sont plus soumis au régime d'agrément pour ces établissements.

## **B- Concernant l'objet des conventions et accords soumis à agrément**

Sont explicitement concernées par l'obligation d'agrément les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite.

La loi ne distingue pas les situations, selon l'objet de la convention ou de l'accord. En conséquence, tout type d'accord doit être soumis à la procédure d'agrément.

Même si en pratique, les partenaires sociaux réservent souvent l'agrément aux seuls accords qui ont un impact budgétaire direct, celui-ci reste néanmoins obligatoire en droit. Cette formalité n'est pas neutre car l'agrément permet de garantir le caractère « parfait » de l'accord (cf. infra).

## **C- L'élargissement du champ de l'agrément aux engagements unilatéraux et aux usages**

Le statut collectif du personnel est alimenté, au-delà des conventions et accords collectifs, par des normes non réglementées par le Code du travail mais reconnues par la jurisprudence. Les engagements unilatéraux et autres usages sont également, d'après la cour de cassation, soumis à l'obligation d'agrément. A défaut, ces normes ne sont pas créatrices de droit !

## **IV. Les effets de l'agrément**

L'agrément emporte des conséquences, à la fois en droit du travail et dans les relations avec les autorités de tarification.

### **A- Les effets de l'agrément sur la valeur juridique des accords collectifs**

La question de la portée de l'agrément sur la nature juridique des conventions et accords n'est pas neutre. En effet, l'agrément constitue-t-il une condition de validité de l'accord ou est-il sans conséquences ?

La Cour de cassation, après avoir longtemps hésité, considère aujourd'hui que l'agrément permet aux conventions et accord d'être qualifiés d'accords collectifs au sens du droit du travail. La Cour<sup>1</sup> précise que « *faute d'avoir été soumis à l'agrément du ministre compétent, les avenants [...] ne pouvaient prendre effet comme accords collectifs de travail* ».

↳ **En pratique**, il conviendra donc de soumettre à agrément tout accord collectif, et ce quel que soit son objet. C'est l'agrément qui permettra à l'accord d'entrer en vigueur et d'être opposable aux salariés en tant que norme collective.

L'agrément des conventions collectives ne doit pas être confondu avec l'extension. En effet, le régime de l'extension relève du code du travail. Il a pour effet de rendre obligatoire l'application d'une convention collective ou d'un accord à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de ladite convention, et non seulement aux seuls adhérents aux syndicats patronaux signataires.

Pour les accords et conventions collectives nationales (CCN) bénéficiant d'une extension, il faudra donc articuler les deux procédures, l'agrément devant intervenir avant l'extension.

<sup>1</sup> Cass. Soc. 26 octobre 2005, Association hospitalière Sainte-Marie c/ Nelva

## **B- Les conséquences budgétaires de l'agrément**

L'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles précise que « ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification ». Ces dernières devront par conséquent prendre en considération la traduction budgétaire de l'accord dans la détermination du budget alloué.

Il convient toutefois de signaler que la loi de financement de la sécurité sociale 2009 a supprimé le mécanisme d'opposabilité budgétaire des accords applicables dans les établissements pour personnes âgées ayant conclu une convention tripartite ou un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, tout en maintenant l'obligation d'agrément !

On est toutefois confronté aux limites de cette opposabilité budgétaire avec la généralisation des enveloppes globales limitatives et avec l'introduction de tarifs plafonds ; l'opposabilité d'un accord est fondue dans la masse globale dont le gestionnaire à la charge. Le ministère estime en effet que le juge de la tarification doit accepter l'argument tiré de l'insuffisance de l'enveloppe de crédits limitatifs, à condition que l'acceptation des propositions budgétaires d'un établissement aurait pour effet en les généralisant à l'ensemble des structures de dépasser l'enveloppe limitative.<sup>2</sup> Plus nuancé, Marc Durand-Viel affirmait dans un article paru à la Revue de Droit sanitaire et social :

*« La jurisprudence relative aux dépenses de personnel, élément essentiel des budgets, permet d'illustrer cette tendance. Elle tient le plus grand compte du caractère opposable des rémunérations prévues par la convention collective appliquée par l'établissement employeur, lorsqu'elle a fait l'objet d'un agrément par arrêté interministériel, caractère opposable affirmé actuellement par l'article L.314-6 du code. Elle relève que les motifs d'abattement mentionnés par l'article L.314-7 ne peuvent être retenus par l'administration que dans le respect de cette règle d'opposabilité. Et lorsque l'établissement n'applique pas une convention collective ayant bénéficié de l'agrément, ses dépenses de rémunération du personnel sont néanmoins opposables au tarifificateur dès lors qu'elles n'excèdent celle des agents de la fonction publique hospitalière. »<sup>3</sup>*

D'autre part, le décret n°2005-1758 du 29 décembre 2005 tend à encadrer de façon plus étroite la négociation collective au niveau national : les partenaires sociaux doivent en effet respecter les paramètres d'évolution des salaires fixés par le ministre compétent s'ils veulent obtenir l'agrément des conventions conclues. L'agrément n'est plus que la dernière étape du processus de validation des accords collectifs.

## **V. La procédure d'agrément**

### **A- À qui adresser la demande d'agrément ?**

L'agrément relève de la compétence du ministre chargée de l'action sociale.

L'accord collectif doit être transmis en 5 exemplaires (dont 1 original) en lettre recommandée avec accusé de réception au Ministre chargé de la cohésion sociale dont les services assurent le secrétariat de la Commission nationale d'agrément (CNA). Voir adresse suivante :

<sup>2</sup> Note DGAS du 27 février 2006

<sup>3</sup> Marc Durand-Viel, Le contrôle des établissements sociaux et médico-sociaux par les juridictions de la tarification sanitaire et sociale, in RDSS, mai-juin 2010, n°3/2010, pp. 455 à 462

Ministère des Affaires Sociales et de la Santé  
Direction Générale de la Cohésion Sociale  
Sous-direction des professions sociales, de l'emploi et des territoires  
Bureau de l'emploi et de la politique salariale 4B  
Secrétariat de la Commission Nationale d'Agrément  
14 avenue DUQUESNE  
75 350 PARIS 07 SP

### **B- Quelles sont les pièces à joindre à la demande d'agrément ?**

La demande doit être motivée et doit comprendre notamment une analyse des modifications apportées aux stipulations en vigueur par l'accord transmis ainsi que le chiffrage de son coût indiquant notamment la séparation entre les différents financeurs. Des informations complémentaires pourront être demandées par la CNA.

Un arrêté du 17 mai 2006 a précisé les modalités de transmission ainsi que la liste des pièces du dossier de demande d'agrément.

Il est composé des éléments suivants :

- une analyse juridique précisant les textes légaux et réglementaires mis en œuvre par l'accord ainsi que les conséquences de ce dernier sur les conditions de travail et de rémunération des salariés ;
- une analyse du coût de l'accord, indiquant notamment :
  - le montant de la participation financière de l'Etat, de la Caisse nationale d'allocations familiales, de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et du ou des conseils généraux compétents ;
  - la masse salariale des effectifs concernés par l'accord ;
- les effectifs concernés par l'accord en équivalents temps plein.

### **C- Quel est le circuit de la demande d'agrément ?**

L'accord collectif et les pièces du dossier sont communiqués par l'employeur aux signataires de l'accord dès sa transmission à la commission nationale d'agrément.

La CNA émet un avis, le notifie au ministre qui dispose d'un délai de 4 mois pour statuer sur la demande d'agrément. Ce délai n'est pas renouvelable.

La décision de **refus d'agrément doit être motivée** et est susceptible des recours de droit commun (recours gracieux ou hiérarchiques et recours contentieux).

**L'absence de décision dans le délai de 4 mois** à compter de la date d'avis de réception de la transmission **vaut décision de rejet**.

## Conclusion

Si la fonction la plus connue de l'agrément est celle de l'encadrement de l'impact financier des accords dans une logique de maîtrise des dépenses, cette procédure constitue également un levier de l'intervention publique extrêmement puissant dans d'autres domaines tout aussi importants. En matière d'emploi, la structuration repose en grande partie sur des référentiels de portée nationale contenu dans les conventions et accords collectifs conclus par les partenaires sociaux et agréés par la puissance publique. Par son agrément, la puissance publique valide et soutient l'évolution des métiers, les efforts en matière de professionnalisation et de qualification.

Une réforme de la procédure d'agrément n'est pas à exclure à terme comme cela s'est produit par le passé pour le secteur hospitalier.

Faut-il voir un signe en ce sens dans l'adoption par le Parlement, contre l'avis du Gouvernement, d'un amendement au PLFSS 2011 demandant à l'exécutif de produire d'ici fin juin 2011 un rapport sur la procédure d'agrément des conventions collectives dans le secteur social et médico-social ?

Même si le Conseil constitutionnel a censuré cet article, car il n'avait pas sa place dans une loi de financement de la sécurité sociale, cela montre la sensibilité du Parlement sur ce sujet.

\* \*  
 \*

## Annexe :

### Régime d'agrément et extension selon les conventions collectives

CCN	Agrément	Extension
<b>Accords de branche de l'aide à domicile (CCU)</b>	Oui	Oui
<b>Accords Unifed</b>	Oui	Non
<b>CCN 51</b>	Oui	Non
<b>CCN 66</b>	Oui	Non
<b>Accords CHRS</b>	Oui	Non
<b>CCN Croix rouge</b>	Oui	Non
<b>CCN 65</b>	Oui	Non
<b>CCN des acteurs du lien social et familial</b>	Non	Oui
<b>CCN de l'animation</b>	Non	Oui
<b>CCN des Foyers de Jeunes Travailleurs</b>	Non	Oui