

Restructurations et Droit social : Panorama

Février 2008
Mise à jour janvier 2013

En bref

Cette fiche a pour objet de mettre en lumière, de manière synthétique, le panorama d'une opération de restructuration, vue sous l'angle du droit social.

Mots clés

Accords de substitution, accords d'adaptation, cession, communication, contrat de travail, convention collective, dénonciation, fusion, information, prévoyance, représentants du personnel, restructuration, retraite complémentaire, salariés, scission, seuil d'effectif, transfert d'activité, usages.

Auteur

Mathilde Hamelin, Conseillère technique Uriopss Picardie
Uniopss

Avec la contribution de Catherine Audias, Consultante

Mises à jour par Anne Bidou, Conseillère technique Uriopss Basse Normandie et Mathilde Hamelin, Conseillère technique Uriopss Picardie

Plan

Propos introductifs

I. La communication : un préalable essentiel à la réalisation d'une opération de restructuration

- A- Les institutions représentatives du personnel
- B- Les acteurs internes

II. Les principaux modes de restructuration

- A- La fusion
- B- Le transfert d'activité
 - a) La cession partielle
 - b) La scission

III. Les impacts d'une opération de restructuration sur :

- A- Le statut individuel des salariés
- B- Les enjeux et modes de restructuration
- C- Le statut collectif des salariés : les conventions, les accords collectifs et la protection sociale
- D- Le sort de la représentation du personnel
- E- Les effets de seuil

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 Restructurations & 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 notamment accessibles aux adhérents de l'Uniopss et des Uriopss identifiés, sur les sites Internet du réseau Uniopss-Uriopss (dont le site de l'Uniopss : <http://www.uniopss.asso.fr>)

Pour plus d'informations sur les conventions collectives du secteur, consulter les syndicats employeurs concernés. Ces fiches sont la propriété de l'Uniopss. Elles ne peuvent être reproduites sans son consentement écrit.

Propos introductifs

S'engager dans une opération de restructuration¹ appelle, pour les associations candidates, à une réflexion politique et stratégique sur les enjeux d'un tel projet. Quelle que soit la solution de restructuration adoptée, qu'il y ait modification de la situation juridique de l'employeur ou non, un certain nombre de conséquences en découleront.

D'apparence inégales les unes par rapport aux autres, toutes les règles juridiques afférentes ont leur importance, tant sur le plan de la gestion des statuts collectifs que sur celui des statuts individuels.

Nous attirons l'attention du lecteur sur le respect de chaque étape de la restructuration et sur l'importance de la communication à l'ensemble des parties prenantes à cette opération.

I. La communication : un préalable essentiel à la réalisation d'une opération de restructuration

La communication est un des éléments majeurs pour la bonne réalisation d'une opération de restructuration. Elle est rendue obligatoire par certains textes et est parfois simplement préconisée dans un souci de transparence.

A- Les institutions représentatives du personnel

Légalement, tout projet de restructuration doit faire l'objet d'une consultation des comités d'entreprise des associations concernées et, à défaut, des délégués du personnel². En effet, les articles L. 2323-15 et L. 2323-19 du Code du travail prévoient que le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise notamment en cas de fusion, de cession, etc.

Nous soulignons l'importance de respecter un ordre chronologique rigoureux entre le temps de consultation des représentants du personnel et les décisions relatives à la restructuration.

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

Le comité d'entreprise doit être destinataire d'un certain nombre d'éléments relatifs au projet de restructuration.

- Pour une opération de fusion, seront transmis les éléments devant figurer dans le projet de traité de fusion tels que, notamment, l'identité des organismes en place dans le projet, motifs, buts et conditions de l'opération, éléments financiers, etc.
- Dans le cas du transfert d'activité, le même type d'informations sera transmis avec un point plus spécifique sur les parties devant être cédées.

B- Les acteurs internes

Hormis la communication légalement prévue par le Code du travail, nous souhaitons envisager la communication interne comme un outil de management du projet de restructuration.

En effet, loin de se réduire à un cercle légal d'acteurs, le projet de restructuration implique un plus large groupe de personnes que l'on peut qualifier d'acteurs internes. Au nombre de

¹ Voir [fiche Glossaire](#) pour une définition des différents types de restructuration présentés.

² Article L. 2313-13 du Code du travail.

quatre³, il s'agit des membres de l'association⁴, des bénévoles, des salariés et des bénéficiaires. Chacun de ces acteurs internes peut être qualifié « d'adhérent » au projet associatif. C'est à ce titre qu'il apparaît nécessaire de leur communiquer les informations utiles à une bonne compréhension du projet, de ses enjeux et des conséquences qui en découleront pour le fonctionnement de l'association.

A noter une particularité du secteur sanitaire et social : la loi du 2 janvier 2002⁵ a prévu la mise en place d'un outil spécifique de communication et d'information – le conseil de la vie sociale - dont l'objectif est d'associer les personnes bénéficiaires au fonctionnement de l'établissement ou du service⁶.

Force est de constater que chaque acteur porte à son niveau d'intervention l'action de l'association. Un projet de restructuration quelle que soit son importance et même s'il est légalement conduit, peut engendrer un certain nombre de tensions qui peuvent être apaisées si les porteurs de la restructuration savent communiquer et partager leurs réflexions sur la progression du projet.

A cet effet, nous recommandons de mettre en place, dès le début du projet de restructuration, un plan de communication interne.

II. Les principaux modes de restructuration

Les principaux modes de restructuration, que nous avons retenus ici, sont la fusion et le transfert d'activité. Nous en proposons une présentation succincte. Il existe par ailleurs d'autres modes de restructuration tels que les restructurations internes, les groupements d'employeurs, les groupements d'intérêt économique, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sanitaire et médico-social⁷.

A- La fusion

La fusion est un des modes de restructuration qui peut être appliqué en droit social. Elle est une des hypothèses évoquées explicitement dans l'article L. 1224-1 du Code du travail qui envisage comme cause d'application de ce texte une modification de la situation juridique de l'employeur.

Définition de la fusion :

La fusion est la réunion de plusieurs associations en une seule. Elle peut se réaliser de deux façons :

- **Fusion-absorption** : il s'agit de la dévolution du patrimoine d'une ou de plusieurs associations à une autre association qui les absorbe.
- **Fusion-création** : il s'agit de la création par deux ou plusieurs associations d'une nouvelle association à laquelle elles transmettent leur patrimoine. Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise les conditions de cette opération s'agissant des associations.

³ Pour plus de détails voir Les cahiers de l'Uniopss n°17, « Le projet associatif. Un projet de société », Uniopss, Mars 2005.

⁴ Pour toutes les consultations avec les organes dirigeants de l'association, il convient de se référer aux statuts de chaque association.

⁵ cf la fiche pratique de gestion « La loi 2002-2 », Uniopss (Cnar), 2007

⁶ L'article L. 311-6 du Code de l'action sociale et des familles prévoit la création soit d'un conseil de la vie sociale soit d'autres formes de participation.

⁷ Les cas de groupement sont présentés dans la [fiche La coopération](#).

Du point de vue de la vie associative, les modalités et les conséquences de l'opération de fusion seront déterminées, sauf stipulation statutaire particulière, par la rédaction d'un traité de fusion.

Avant l'adoption du traité de fusion, les bureaux et/ou les conseils d'administration de chacune des associations concernées seront sollicités pour réfléchir sur la faisabilité, les conséquences et l'organisation d'une telle opération.

Le traité de fusion devra ensuite être adopté par les organes compétents de chacune des associations.

L'opération de fusion ayant pour conséquence de revoir les statuts de l'association absorbante ou de conduire à la disparition de l'association absorbée, c'est généralement l'assemblée générale extraordinaire (AGE) qui sera compétente pour prendre une décision. Les associations devront alors veiller au formalisme spécifique, fixé par les statuts, pour l'organisation et la validation d'une décision prise par l'AGE.

Le traité de fusion, issu de la concertation entre les différentes associations en place, doit contenir un certain nombre d'indications telles que notamment l'identité des organismes en cause, le motif, les buts et conditions de la réalisation de l'opération, les échéances et dates de réalisation, l'étude sur le statut individuel et collectif des salariés.

B- Le transfert d'activité

Le transfert d'activité peut revêtir deux formes : la cession partielle et la scission.

a) La cession partielle

Elle consiste en la cession d'une partie de l'association. Elle entraîne le transfert de propriété d'une partie de l'association qui subsiste après la cession.

La jurisprudence admet depuis longtemps qu'il peut y avoir modification dans la situation juridique de l'employeur en cas de cession ou de reprise partielle d'activité.

A titre d'illustration dans le secteur sanitaire, la reprise partielle par un centre hospitalier d'une partie des lits d'une clinique privée, assortie de l'autorisation administrative d'exploiter les lits, a été accordée par l'Agence régionale d'hospitalisation⁸.

En revanche, la cession doit être distinguée de l'externalisation pour laquelle il est fait appel à un prestataire de service ou à un sous-traitant.

b) La scission

La scission est la transmission du patrimoine d'une association à deux ou plusieurs associations, existantes ou nouvelles. Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise les conditions de cette opération pour les associations.

La scission entraîne la transmission de l'ensemble des éléments d'actif et de passif composant le patrimoine de l'association scindée au profit de plusieurs autres associations le recueillant en partie.

L'association scindée est dissoute par l'opération de scission.

Envisageons dorénavant les conséquences pratiques d'une opération de restructuration.

⁸ Cass. soc, 17 décembre 2003, n°02-44.358

III. Les impacts d'une opération de restructuration sur :

A- Le statut individuel des salariés

Généralement, la question centrale qui se pose autour d'une opération de restructuration est la question du transfert des contrats de travail. Cependant, le transfert du contrat de travail ne sera envisagé que dans le cas précis de la modification de la situation juridique de l'employeur.

Afin de limiter les incidences de ce changement d'employeur sur les salariés, le droit français et le droit communautaire ont prévu le principe de la continuité de la relation contractuelle. C'est ainsi que l'article L. 1224-1 du Code du travail trouve à s'appliquer si deux conditions précises sont réunies, à savoir : le transfert de l'activité doit porter sur une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise⁹.

↳ cf. *fiche Transfert des contrats de travail : Art. L. 1224-1 du Code du travail*

Concernant les éléments à transférer, au delà de la référence au contrat de travail, il convient d'intégrer, entre autres, les usages, qui ont été institués et qui subsistent légalement.

↳ cf. *fiche Impact des restructurations sur les usages, les engagements unilatéraux et les accords atypiques*

B- Les enjeux et modes de restructuration

Pour autant, dans ce type d'opération, d'autres interrogations apparaissent en amont du thème des contrats de travail, que les parties prenantes à la restructuration devront savoir identifier. Il s'agira d'avoir une attention toute particulière sur la notion même de restructuration interne (jusqu'où l'association souhaite s'engager dans le changement et ses conséquences en matière d'emploi, d'organisation et de prise en charge des usagers), mais aussi sur les autres solutions externes que sont la sous-traitance et les différents modes de coopération qui peuvent se présenter sur le territoire occupé par l'association, voire dans certains cas une ouverture vers le secteur public.

↳ cf. *fiche Les restructurations internes*

↳ cf. *fiche Externalisation d'activité – La sous-traitance*

↳ cf. *fiche La coopération*

↳ cf. *fiche Restructurations et secteur public*

C- Le statut collectif des salariés : les conventions, accords collectifs et la protection sociale

Concernant le statut collectif, les règles normales de détermination de la convention collective subsistent. En effet, l'article L. 1224-1 du Code du travail ne transfère pas le statut collectif. Il apparaît donc impératif d'identifier avec précision les modalités d'application d'une convention collective et les conséquences d'une opération de restructuration sur le statut collectif des salariés.

↳ cf. *fiche Impact des restructurations sur l'application des conventions collectives nationales*

⁹ Cass. Ass. Plén. 16 mars 1990, Sté Nîmoise de tauromachie c/ Bodredo Sereu, et Apart et a. c/ Touring club de Paris-Ouest, Droit social 1990 p. 3999.

Lorsque l'application de la convention ou de l'accord est mise en cause dans une opération de restructuration, la procédure de dénonciation fixée par l'article L. 2261-14 du Code du travail doit être respectée. Cependant, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué à défaut, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée plus longue. Passé ce délai, les salariés transférés conservent les avantages individuels acquis du fait des dispositions conventionnelles antérieures.

↳ cf. *fiche Dénonciation ou mise en cause d'un accord collectif*

↳ cf. *fiche Accords de substitution et d'adaptation*

Concernant la protection sociale des salariés, une attention toute particulière devra être portée sur l'harmonisation des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance lors d'une opération de restructuration. Cette matière appelle au respect de règles précises dont les conséquences peuvent être significatives pour les salariés.

↳ cf. *fiche Impact d'une restructuration sur l'adhésion aux institutions de retraite complémentaire*

↳ cf. *fiche Impact d'une restructuration sur l'adhésion à un régime de prévoyance*

D- Le sort de la représentation du personnel

Les représentants du personnel ont un statut particulier en droit du travail, ils sont des salariés protégés. Dans une opération de restructuration il est donc primordial de s'interroger sur la situation particulière des représentants du personnel.

↳ cf. *fiche Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) lors d'une restructuration*

S'agissant de leur contrat de travail, dans une restructuration impliquant une modification de la situation juridique de l'employeur, les contrats de travail des représentants du personnel sont transférés automatiquement au nouvel employeur. Le projet de transfert partiel implique le respect des procédures de demande d'autorisations administratives préalables.

↳ cf. *fiche Le sort du contrat de travail des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise*

S'agissant des mandats des représentants du personnel, une opération de restructuration nécessite un recensement des mandats en cours, de leur maintien ou éventuelle disparition et des conséquences qui y sont attachées.

↳ cf. *fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise*

E- Les effets de seuil

Une opération de restructuration s'accompagne en général d'une modification, à la hausse ou à la baisse, des effectifs de personnel des associations parties prenantes au projet. Le franchissement de certains seuils d'effectifs a des conséquences sur les obligations de l'employeur, la non prise en compte des effets de la variation de l'effectif pouvant générer de nombreux dysfonctionnements internes accompagnés d'éventuels contentieux.

↳ cf. *fiche Les conséquences du franchissement de seuil d'effectifs de personnel*

En guise de conclusion, nous souhaitons souligner l'importance de respecter une méthodologie rigoureuse et une chronologie précise dans une opération de restructuration, qu'il convient d'anticiper et de sécuriser.¹⁰

¹⁰ **Pour en savoir plus**, voir les Cahiers de l'Uniopss n°19, « Associations de solidarité, acteurs économiques et politiques », Uniopss, juin 2007.