

Mars 2008
Mise à jour
décembre 2010

Impact des restructurations sur l'application des conventions collectives nationales

En bref

Cette fiche a pour objet de faire une présentation synthétique de l'impact d'une opération - interne ou externe - de restructuration sur l'application des conventions collectives nationales (CNN).

Mots clés

Accord atypique, activité principale, agrément, contrat de travail, convention collective, engagement unilatéral, fusion, restructuration, scission, statut collectif, transfert, usages.

Auteur

Pierre Gaudier, Directeur adjoint Uriopss Rhône-Alpes
Uniopss

Avec la contribution de Catherine Audias, Consultante

Mise à jour par Anne Bidou, Conseillère technique Uriopss Basse Normandie et
Elodie Rué-Rioche, Conseillère technique Uriopss Bretagne

Plan

Propos introductifs

I. La restructuration interne

- A- Changement d'activité
- B- Baisse d'activité
- C- Difficultés financières

II. Les restructurations externes : en cas de fusion ou transfert partiel d'activité

- A- Rapprochement avec une association appliquant la même convention collective
- B- Rapprochement avec une association appliquant une autre convention collective
- C- Rapprochement avec une association qui n'applique pas de convention collective

III. En cas de scission

- A- Scission et maintien de l'activité principale
- B- Scission et changement d'activité principale

IV. Modalités de remise en cause de la convention collective

- A- En cas d'adhésion à un syndicat patronal signataire de la Convention collective
- B- En cas d'application par accord collectif d'entreprise
- C- En cas d'application par adhésion directe à la convention collective
- D- En cas d'application volontaire

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.



**Impact des restructurations
sur l'application
des conventions collectives nationales**

Propos introductifs

Avant tout, il est essentiel de définir avec précision la source juridique de l'application d'une convention collective car celle-ci est déterminante pour apprécier son évolution, d'autant plus que l'application peut être obligatoire ou facultative.

Les modalités d'application d'une CCN sont en effet nombreuses :

- **L'extension** : l'arrêté d'extension adopté par le ministre du travail a pour effet de rendre obligatoire l'application de la convention collective dans les entreprises dont l'activité principale correspond à son champ d'activité professionnel et territorial.
- **L'élargissement** : l'arrêté d'élargissement adopté par le ministre du travail consiste à rendre obligatoire, dans une branche d'activité ou un secteur territorial non couvert par un texte conventionnel, l'application d'une convention ou d'un accord déjà étendu dans un autre secteur.
- **L'adhésion à un syndicat patronal signataire** : les syndicats patronaux disposent d'un mandat pour représenter et engager leurs membres. Lorsqu'un accord collectif est conclu avec les organisations syndicales de salariés, les adhérents aux syndicats patronaux sont obligés de faire application de l'accord collectif si leur activité principale relève du champ d'application de la CCN. A l'inverse, les employeurs non-adhérents ne sont pas tenus d'appliquer l'accord collectif signé. En conséquence, l'adhésion à un syndicat d'employeur oblige à appliquer toute la convention collective signée par ledit syndicat.
- **L'adhésion à la convention collective** : le Code du travail permet à tout employeur individuel d'adhérer directement à une convention ou à un accord collectif de travail à condition que l'activité exercée entre bien dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif. L'adhésion doit simplement être notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et faire l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont un exemplaire sous format électronique.
- **L'application volontaire** : la jurisprudence constante de la Cour de cassation admet qu'il est toujours possible de faire application d'une convention collective en dehors des cas étudiés ci-dessus. L'application volontaire peut prendre différentes formes :
 - L'usage : l'usage consiste en une pratique de l'employeur plus favorable pour les salariés que la stricte application des seules règles légales et conventionnelles obligatoires. La Cour de cassation a retenu trois critères qui permettent de considérer qu'un usage est constitué : à savoir la constante dans le temps, la généralité quant aux salariés bénéficiaires et la fixité de la règle.
 - L'engagement unilatéral : l'employeur s'engage expressément à faire application d'une règle plus favorable aux salariés que les règles impératives. A la différence de l'usage, l'engagement unilatéral de l'employeur suppose un acte positif et exprès de la part de l'employeur qui prendra généralement la forme d'un écrit (note de service, affichage, etc).
 - L'accord atypique : l'employeur ne peut négocier et conclure un accord collectif qu'avec des partenaires expressément habilités (délégués syndicaux principalement). S'il conclut un accord avec un interlocuteur qui n'en a pas capacité, l'accord est dit « atypique » et produit les mêmes effets qu'un usage.
 - Le contrat de travail : l'employeur et le salarié peuvent convenir au moment de la conclusion du contrat de travail qu'il sera fait application d'un accord collectif qui ne relève pas du statut collectif du personnel.

**Impact des restructurations
sur l'application
des conventions collectives nationales**

Il faut également rappeler qu'il existe un principe d'unicité du statut collectif qui traduit l'obligation d'appliquer la convention collective qui correspond à l'activité principale exercée. En conséquence, une association doit, en principe, appliquer une seule convention collective. Pour déterminer l'activité principale, il y a lieu de s'attacher au chiffre d'affaire généré par les différentes activités, au nombre de salariés employés, etc. En cas de concours d'activités rendant incertaine la détermination de l'activité principale, les conventions collectives peuvent prévoir, par des clauses réciproques et identiques, les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine la convention qui lui est applicable. C'est le cas en ce qui concerne la définition des champs d'application de la branche des associations sanitaires et sociales¹ et de la branche de l'aide à domicile².

Le paysage conventionnel du secteur sanitaire et social privé non lucratif :

Le secteur sanitaire et social privé non lucratif se caractérise notamment par la grande multiplicité de conventions collectives qui couvrent son champ. On peut citer notamment :

- La convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;
- La convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;
- Les accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil d'orientation et d'insertion pour adultes ;
- La convention collective de la Croix rouge ;
- La convention collective des foyers de jeunes travailleurs ;
- La convention collective de l'Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR) du 6 mai 1970 ;
- La convention collective de l'aide et maintien à domicile du 11 mai 1983 ;
- La convention collective nationale des centres sociaux et socio-culturels du 4 juin 1983

cf. fiche L'ouverture de la Convention Collective des centres sociaux du 04 juin 1983 aux structures « petite enfance »

Il faut préciser que les conventions collectives du secteur social et médico-social font l'objet d'un agrément ministériel³, condition nécessaire à leur entrée en vigueur et à leur opposabilité financière aux autorités de tarification. En effet, la nécessaire maîtrise des dépenses publiques a conduit le législateur à mettre en place un dispositif de contrôle préalable des conventions collectives.

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

Les conventions collectives en question ne font toutefois pas l'objet de mesures d'extension de la part du ministre du Travail, ce qui aurait pour effet de rendre leur application obligatoire.

Aux conventions collectives, il convient de rajouter les accords conclus au niveau des branches professionnelles (branche des associations sanitaires et sociales et branche de l'aide à domicile).

¹ Accord Unifed 2005-03 du 18 février 2005

² Accord BAD du 7 septembre 2005

³ Article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles

**Impact des restructurations
sur l'application
des conventions collectives nationales**

Les accords conclus au niveau des branches professionnelles sont soumis à agrément comme les conventions collectives mais ces accords sont également soumis, pour la plupart, à une procédure d'extension du ministre du Travail.

Dans ce paysage conventionnel complexe, les opérations de restructuration ont très souvent un impact sur l'application des conventions collectives, que ces opérations soient internes ou externes.

I. La restructuration interne**A- Changement d'activité**

Une association développant une activité donnée peut être conduite à changer son offre de service et à modifier de ce fait son activité principale. Par exemple, une association qui gère un établissement dans le secteur du handicap réoriente son activité vers le champ des personnes âgées. Dans ce contexte, l'activité principale est modifiée et l'association ne relèvera plus nécessairement de la même convention collective.

B- Baisse d'activité

En cas de baisse d'activité, les modalités d'assujettissement à une convention collective sont-elles modifiées ? Dans la mesure où l'activité principale n'est pas affectée, la réduction de la capacité d'un établissement sera sans conséquence.

Mais dans le cas d'une association qui intervient dans plusieurs champs, la réduction d'activité d'un secteur pourra modifier l'activité principale et donc la convention collective applicable. Prenons l'exemple d'une association qui intervient dans deux champs d'activités : les personnes âgées et les personnes handicapées avec une activité principale dans le secteur du handicap. Si elle réduit son activité dans le secteur du handicap au bénéfice du secteur personnes âgées, son activité principale sera modifiée et elle pourra relever d'une autre convention collective.

C- Difficultés financières

En cas de difficultés économiques, une association peut-elle remettre en cause l'application d'une convention collective au motif qu'elle a besoin de réduire ses coûts de fonctionnement afin de sauvegarder son activité ?

Cette perspective renvoie notamment aux modalités juridiques d'application de la convention collective. Selon la source de droit de l'application de la CCN, la remise en cause de la convention collective sera possible ou non.

Si la situation interne peut avoir un impact sur l'application d'une convention collective, ce sont généralement les cas de restructurations externes qui génèrent le plus de difficultés.

**Impact des restructurations
sur l'application
des conventions collectives nationales**

II. Les restructurations externes : en cas de fusion ou transfert partiel d'activité

cf. fiche Accord de substitution et d'adaptation

A- Rapprochement avec une association appliquant la même convention collective

Dans ce cas, le principe d'unicité du statut collectif étant respecté, la fusion n'aura pas d'incidence sur la convention collective en vigueur.

B- Rapprochement avec une association appliquant une autre convention collective

Le principe d'unicité du statut collectif obligera l'association à harmoniser les règles collectives en vigueur et notamment à définir la convention collective qui devra s'appliquer.

De manière générale, l'harmonisation des conventions collectives fait alors l'objet d'une négociation collective qui aura pour objet principal de définir les modalités de passage d'une convention collective à une autre.

Il faut noter une exception au principe d'unicité du statut collectif lorsqu'une association gère plusieurs établissements qui développent des activités autonomes. Dans ce cas, il y a lieu d'appliquer la convention collective correspondant à l'activité de chaque établissement.

C- Rapprochement avec une association qui n'applique pas de convention collective

Toujours en vertu du principe d'unité du statut collectif, il n'est pas possible d'exclure une partie du personnel du statut collectif. En conséquence, les salariés qui ne bénéficiaient pas de l'application d'une convention collective devront se voir appliquer la convention collective en vigueur au sein de l'autre association.

Le « découpage » d'une association en plusieurs entités ou la « cession » d'une partie des activités développées par l'association peut également avoir un impact sur le régime de la convention collective en vigueur.

III. En cas de scission

A- Scission et maintien de l'activité principale

La scission d'une association, lorsqu'elle n'a pas d'incidences sur les activités principales respectives est sans effet sur le régime de la convention collective. Il y a alors lieu de poursuivre l'application de la même convention collective.

B- Scission et changement d'activité principale

Au contraire, la scission peut modifier l'activité principale des associations. Par exemple, une association gère deux activités, une dans le secteur du handicap, l'autre dans le champ des personnes âgées. Son activité principale se situe dans le secteur du handicap et elle applique la CCN 66. En cas de scission, chaque entité aura sa propre activité principale. Les salariés qui relèvent alors du secteur des personnes âgées ne pourront plus bénéficier de la

**Impact des restructurations
sur l'application
des conventions collectives nationales**

CCN 66 et devront se voir appliquer une convention collective correspondant à leur nouvelle activité principale (alors que l'activité de l'établissement n'a pas été modifiée).

Comme on l'a vu, l'impact des différents cas de restructuration sur le régime des conventions collectives est très important. Il faut également se rappeler les règles de forme en la matière.

IV. Modalités de remise en cause de la convention collective

Les règles de remise en cause d'une convention collective varient selon la source de droit de l'application de ladite convention collective.

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

A- En cas d'adhésion à un syndicat patronal signataire de la convention collective

En cas d'adhésion à un syndicat patronal, l'employeur est tenu d'appliquer la convention collective signée par ledit syndicat. Les conséquences de la démission du syndicat sont précisées par le code du travail.

L'article L. 2262-3 du Code du travail dispose que « *l'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord demeure lié par ces derniers* ».

L'employeur ne sera alors plus tenu d'appliquer les accords conclus postérieurement à sa démission mais restera tenu d'appliquer la convention collective en l'état au moment de sa démission. Il pourra ensuite éventuellement procéder à la dénonciation expresse de la convention collective dans les conditions de l'article L 2261-9 et s. du Code du travail.

B- En cas d'application par accord collectif d'entreprise

L'application d'une convention collective peut également avoir été prévue dans un accord collectif d'entreprise. La remise en cause de la convention collective passera par la dénonciation de l'accord d'entreprise selon les modalités des articles L. 2261-9 et s. du Code du travail.

C- En cas d'application par adhésion directe à la convention collective

La remise en cause de la convention collective nécessitera alors que l'adhésion soit dénoncée selon les modalités de l'article L. 2261-9 et 10 du Code du travail.

D- En cas d'application volontaire

L'application de la convention collective peut également être volontaire dans la mesure où les conventions collectives ne sont pas étendues. Cette application volontaire prendra alors la forme d'un usage, d'un engagement unilatéral ou d'un accord atypique.

La remise en cause de cette application volontaire obligera alors à respecter la procédure de dénonciation des usages ; à savoir :

- Information et consultation des IRP ;
- Information individuelle de chaque salarié par écrit ;
- Respect d'un délai de prévenance suffisamment long pour pouvoir ouvrir des négociations.

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

**Impact des restructurations
sur l'application
des conventions collectives nationales**

En guise de conclusion, nous souhaiterions souligner quelques points de vigilance :

- Toute opération de restructuration nécessite une analyse de l'impact sur le régime des conventions collectives.
- Il est impératif de procéder à une vérification des modalités d'application de la convention collective.