



Ellipse Avocats

SEMINAIRE DES LIGUES - 7 Novembre 2015
FUSION D'ASSOCIATIONS – LES DIFFERENTES ETAPES

Droit du travail

Protection sociale

Santé, sécurité & environnement

Droit du sport



Etat des lieux



Fusion des ligues régionales : une obligation légale ?



Anticiper les principaux écueils juridiques



Calendrier et mode opératoire



1

ETAT DES LIEUX



Droit du
Sport

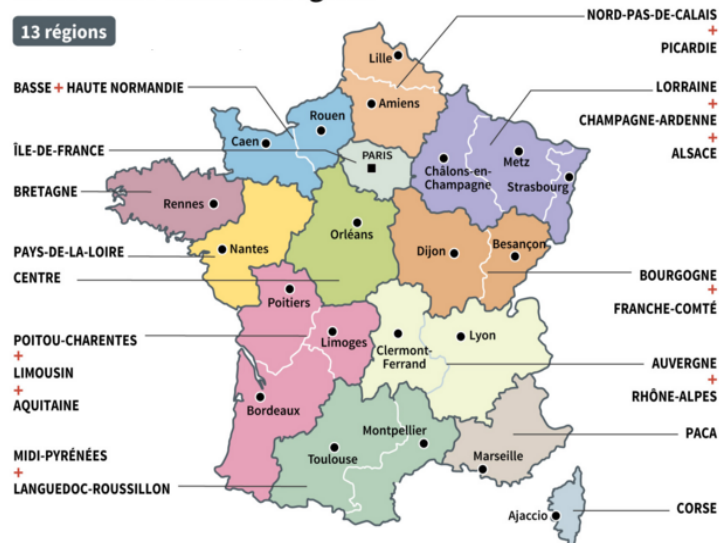
1.1 – La loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015

La Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions entraîne la fusion des régions au 1^{er} janvier 2016.

➤ Passage de 22 à 13 régions ;

➤ 9 régions sont modifiées, et notamment : fusion des 3 régions Aquitaine / Poitou-Charentes / Limousin.

La nouvelle carte des régions



1.2 – La problématique du mouvement sportif

Le mouvement sportif est organisé selon différents niveaux :

NATIONAL > REGIONAL > LOCAL

➤ Ministère de la ville de la jeunesse et des sports > DRJSCS AQUITAINE > DDCS GIRONDE

➤ CNDS > COMMISSION TERRITORIALE PAR REGION

R.411-13 du Code du sport (Conseil d'administration du 9/06/2015 et point d'information n° 2)

➤ Les Fédérations sportives > Ligues régionales > Comités départementaux

➤ CNOSF > CROS > CDOS





2

FUSION DES LIGUES REGIONALES

> UNE OBLIGATION LEGALE ?



Droit du
Sport

FUSION DES LIGUES REGIONALES : UNE OBLIGATION LEGALE ?

Est-ce une obligation légale pour les fédérations de se conformer au nouveau découpage territorial ?

- Le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports a annoncé l'implantation de 13 nouvelles directions régionales
- Une obligation légale pour les fédérations agréées au visa de l'article R.131-3 du Code du sport :

*« La fédération peut constituer, sous forme d'associations de la loi de 1901, s'ils ont la personnalité morale, des organismes régionaux ou départementaux chargés de les représenter dans leur ressort territorial respectif et d'y assurer l'exécution d'une partie de ses missions, et **dont le ressort territorial ne peut être autre que celui des services déconcentrés du ministère chargé des sports** que sous réserve de justifications et en l'absence d'opposition du ministre chargé des sports. » (Annexe I-5)*

Principe : **Fusion des 3 ligues Aquitaine / Poitou-Charentes / Limousin**

Exception : **Justification et absence d'opposition du Ministre chargé des sports**

- Quelle échéance ? 1^{er} janvier 2016 ? 31 décembre 2016 ? 1^{er} janvier 2017 ?

La loi ne le prévoit pas mais il convient d'anticiper.





3

Anticiper les principaux écueils juridiques



Droit du
Sport

3.1 – Sécuriser les opérations de fusion

🔹 **Fusion** : transmission par une association de l'ensemble de son patrimoine à une autre association

Le transfert de ce patrimoine va affecter tous les **biens, droits** et **obligations** de l'association : un immeuble, un bail, un contrat de leasing sur un photocopieur, un compte bancaire, une subvention, un partenariat, etc.

🔹 Cela affecte les droits des tiers, des cocontractants : bailleur, crédit-bailleur, banque, contrats en cours *etc*

Exemple : le contrat de *leasing* du photocopieur de la LIGUE DU LIMOUSIN, qui va nécessairement devoir évoluer puisque la personne morale est amenée à disparaître.

Quid du local : Propriétaires ? Locataires ? Mis à disposition ?

🔹 Le risque serait, par la fusion, d'être en contravention avec une obligation, un engagement, de ne plus remplir une condition, une qualité pour bénéficier d'un droit, et d'en payer les conséquences dommageables.

🔹 Il faut donc réaliser un **DIAGNOSTIC** des biens, contrats et autres engagements de la société pour :

- En amont > Prendre les mesures requises pour sécuriser leur transfert ;
- En aval > Réaliser les formalités exigées pour rendre leur transfert opposable aux tiers.

En pratique, il conviendra de dresser une *check-list* des éléments, documents, que chacune des associations devra réunir et transmettre pour procéder à leur analyse.



3.2 – Définir une nouvelle structure

✦ Chacune des associations va se muter en une nouvelle entité dont il convient de définir les contours, les caractéristiques.

- Quelle date de création ?
- Quel nom, quel siège ?
- Quel objet associatif ? Quel projet ?
- Quelle gouvernance ? Quel organigramme des délégations de pouvoirs ?
- Quelles qualités pour les nouveaux membres ?

→ En pratique, il s'agira de préparer ensemble un nouveau projet de **Statuts**, et éventuellement de **Règlement intérieur**.

Les conséquences pratiques sont considérables, et notamment le remplacement de l'association par un « *établissement* », le changement les éléments d'identification de l'entité sur son papier à en-tête, les carte de visite, etc.

3.3 – 3 étapes

1. Une décision votant le principe de la fusion et autorisant les dirigeants à conclure les actes de fusion ;
2. La signature d'un traité de fusion ;
3. Une décision votant la réalisation de la fusion.



3.4 – Focus : Les contrats de travail

🔪 Le préalable : Etablir un diagnostic: contrats de travail / Bulletins de paie

Rencontrer les salariés collectivement puis individuellement.

Attention s'il existe un Comité d'entreprise, il doit être informé et consulté préalablement

🔪 Le principe : Transfert automatique des contrats de travail

*« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, **fusion**, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise » (Article L.1224-1 du Code du travail)*

🔪 **Quels changements pour les salariés ?**

- Changement d'employeur : principe de poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures

- Changement de fonctions : modification d'un élément essentiel du contrat de travail : accord du salarié (rémunération, temps de travail, qualification et fonctions etc) ou modification des conditions de travail : pouvoir de direction de l'employeur (simple information des salariés).

- Changement de lieu de travail :

Clause de mobilité : l'employeur peut imposer une mutation au salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité ; sous réserve qu'elle définisse de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle n'entraîne pas de modification d'un autre élément du contrat de travail ;

A défaut : le salarié est libre d'accepter ou de refuser



Le statut collectif

- Conventions et accords collectifs

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion (...) cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis » (Article L.2261-14 du Code du travail)

Maintien pendant 15 mois : 3 mois (délai de préavis) + 12 mois (délai de survie)

Au-delà des 15 mois : maintien des avantages individuels acquis

- Usages et engagements unilatéraux

Les salariés transférés peuvent se prévaloir des usages et engagements unilatéraux en vigueur chez l'ancien employeur au jour du transfert, jusqu'à leur dénonciation ou l'entrée en vigueur d'un nouvel accord collectif

- Point de vigilance : la CCNS

Les obligations du nouvel employeur

L'ensemble des dettes et obligations nées du contrat de travail sont transférées au nouvel employeur (Article L.1224-2 du Code du travail ; Article L.236-1 du Code de commerce et Article 1844-4 du Code civil entraînant le transfert universel de patrimoine)





4

Le mode opératoire et le calendrier



Droit du
Sport

4.1 – Le mode opératoire

Quel projet ? A-t-on les moyens d'y parvenir ?

Etape 1 : La phase de préparation

- Se rencontrer et identifier les difficultés ;
- Etablir une feuille de route et définir le rôle de chacun : création de groupes de travail (*Qui ? Comment accompagner la réforme des ligues ?*) et Comité de pilotage régional.

Etape 2 : La phase de diagnostic

- Diagnostic administratif et juridique : les locaux, les salariés, les fournisseurs, les subventions et aides publiques, les contrats en cours *etc*
- Diagnostic financier et comptable : trésorerie, comptes bancaires, bilan et compte de résultats des 3 derniers exercices
- Diagnostic sportif : les sélections, les championnats, les compétitions *etc*.



Etape 3 : La mise en œuvre opérationnelle et juridique

- Sécuriser les opérations de fusion et définir la nouvelle structure ;
- Mettre en œuvre les AG extraordinaires ;
- Dénoncer les contrats (attention aux délais de résiliation)



4.2 – Le calendrier

Le calendrier du Ministère de la Jeunesse et des Sports

- 1^{er} janvier 2016 : une seule DRJSCS par région (période transitoire de 3 ans pour assurer la réorganisation des regroupements interministériels) ;
- Avril 2016 : 13 régions pour la campagne CNDS.

Le calendrier des acteurs du sport :

- Courant 2015: création des comités de coordination nationaux et régionaux ;
- Début 2016 : état des lieux au niveau de chaque région et validation des feuilles de route ;
- Fin 2016 : passage aux régions selon le nouveau découpage et bilan ;
- Au niveau du CNOSF / CROS et CDOS : mise en œuvre des assemblées générales électorales, étant précisé que les mandats de 4 ans sont liés sur le cycle olympique





Ellipse Avocats

16 bis, Cours du Maréchal Juin
33 000 BORDEAUX
tél. 05 56 56 93 99 - fax. 05 56 05 44 79

www.ellipse-avocats.com

1. *Quelle organisation collective ?*

- Organigramme ;
- Registre du personnel : beaucoup de *turn over* ? ;
- Pyramide des âges ;
- Ancienneté.

Point de vigilance : **quid d'un homme-clé ?**



2. Audit des relations individuelles

- Audit des contrats de travail

Exemple : clauses particulières, notamment indemnité de licenciement ou de départ à la retraite, clause de mobilité ?

- Audit Paie - Bulletins de salaire

Exemple : primes exceptionnelles, augmentations de salaire inhabituelles, classification...

- Avantages en nature et frais professionnels : quel formalisme ?

- Quid de l'enregistrement des temps de travail ?

- Quid des contrat de travail suspendus ?

Congé parental et maladie non-professionnelle, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle...



3. Climat social et audit des relations collectives

- Quid des représentants du personnel ?
- Précontentieux : licenciements et transactions des trois dernières années, licenciements en cours, procédures disciplinaires ;
- Contentieux : CPH passés ou en cours;
- Contrôles URSSAF passés ;
- Provisions.
- Documents à centraliser :
 - Liste des décisions des CPH, TASS et lettre d'observation URSSAF des 3 dernières années,
 - Cahier des DP, Registre du CE,
 - PV des élections professionnelles...





Ellipse Avocats

16 bis, Cours du Maréchal Juin
33 000 BORDEAUX
tél. 05 56 56 93 99 - fax. 05 56 05 44 79

www.ellipse-avocats.com