LE BIMENSUEL DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

/// ISSN 0755-006 /// 16 € /// 15 mars 2011
/// www.juriseditions.fr

juris associations

435

TRIBUNE
Guillaume Légaut, délégué général du Ceges, milite pour que soit reconnue la valeur des emplois associatifs.
P. 14

LIBERTÉ ASSOCIATIVE
//// L'adhésion, l'affirmation d'une liberté
P. 34

FUSION D'ASSOCIATIONS FISCALISÉES
//// Une adaptation indispensable du régime fiscal
P. 38

CONVENTION COLLECTIVE

LE CŒUR DES RELATIONS DE TRAVAIL

//// Les conventions collectives sont les instruments essentiels de la régulation sociale. Objectif : protéger la partie la plus faible au contrat. Pour autant, la question de la détermination de la convention collective applicable à l'association n'a que l'apparence de la simplicité. Et le droit de la négociation collective subit actuellement de profonds changements. Autant de constats qui mettent en évidence la particulière technicité du dialogue social français.
P. 17

DALLOZ

juris éditions

DOSSIER

LE PRINCIPE	LA QUESTION	LA SPÉCIFICITÉ
■ La procédure d'extension confère un caractère obligatoire à la convention ou à l'accord.	■ Comment déterminer la convention applicable au secteur d'activité de l'association ?	■ Les accords du secteur social, sanitaire et médico-social nécessitent un agrément ministériel pour être applicables.

CONVENTION COLLECTIVE

LE CŒUR DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les conventions collectives sont les instruments essentiels de la régulation sociale. Objectif : protéger la partie la plus faible au contrat. Pour autant, la question de la détermination de la convention collective applicable à l'association n'a que l'apparence de la simplicité. Et le droit de la négociation collective subit actuellement de profonds changements. Autant de constats qui mettent en évidence la particulière technicité du dialogue social français.

SOMMAIRE

P. 18 — **Applicabilité d'une convention collective :** suivez le guide !

P. 23 — **La structuration conventionnelle** du secteur associatif

P. 24 — **Négociation collective :** un droit en mutation

P. 28 — **Sanitaire, social et médico-social :** un secteur à part...

P. 31 — **Usage, accord atypique, engagement unilatéral :** les autres normes collectives

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

APPLICABILITÉ D'UNE CONVENTION COLLECTIVE : SUIVEZ LE GUIDE !

La détermination de la convention collective applicable est une question centrale. Les associations se trouvent bien souvent démunies pour y répondre. Méthode d'analyse.

Se définissant comme un accord conclu entre des employeurs ou une organisation patronale et un ou plusieurs syndicats de salariés en vue de régler en commun les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés et les garanties sociales qui y sont attachées, la convention collective[1] joue un rôle majeur dans les relations entre un employeur et ses salariés, dont l'origine provient en grande partie des liens qu'elle entretient avec le contrat de travail :

- un effet immédiat : les nouvelles dispositions conventionnelles ont vocation à s'appliquer immédiatement à tous les contrats de travail présents et à venir. En revanche, les conventions et accords collectifs ne peuvent être invoqués pour des périodes antérieures à leur date d'entrée en vigueur ;
- un effet impératif : la convention collective s'impose dans son contenu aux parties au contrat individuel. Elle régit les contrats de travail comme une loi le ferait. Il en résulte que les salariés ne peuvent renoncer aux droits qu'ils tiennent de l'accord collectif par contrat de travail ;
- un effet automatique : les clauses du contrat individuel de travail contraires aux clauses de la convention collective sont de plein droit remplacées par ces dernières.

C'est la raison pour laquelle la détermination de la convention collective applicable est une question centrale qui se pose au sein de chaque structure. De façon assez paradoxale, il n'est pas toujours simple de savoir quelle est la convention applicable à une structure donnée et le secteur des associations ne figure pas au rang des exceptions en la matière. L'existence de certaines règles juridiques n'est sûrement pas étrangère à cela :

- une convention ou un accord collectif ne présente un caractère obligatoire qu'à partir du moment où certaines conditions sont remplies. À défaut, l'employeur n'a aucune obligation de faire application d'une convention collective. Il peut se contenter de se référer aux dispositions du code du travail ;
- les conventions et accords collectifs déterminent eux-mêmes leur champ d'application en termes d'activité économique. Il se peut donc, en théorie, que plusieurs conventions et accords aient vocation à s'appliquer dans la même structure ;
- le principe est que la convention collective applicable se détermine par référence à l'activité principale de la structure. Lorsque cette dernière n'est régie par aucune convention collective, un salarié ne saurait prétendre se voir appliquer la convention collective dont relève une activité secondaire de la structure au sein de laquelle il exerce son activité professionnelle ;
- une convention collective s'applique à l'ensemble des salariés, que leur poste de travail relève du champ des activités principales ou des activités accessoires de la structure ;
- un employeur qui n'est pas obligé d'appliquer une convention collective peut toutefois choisir d'en appliquer une volontairement. Il pourra s'agir de la convention propre à sa branche d'activité, mais rien ne s'oppose à l'application volontaire d'une autre disposition conventionnelle.

Pour qu'une convention ou un accord collectif de branche soit obligatoirement applicable dans une entreprise, différentes conditions doivent être réunies, certaines étant en lien avec les caractéristiques de la situation de l'entreprise, d'autres en lien avec celle de l'employeur.

1. L'accord collectif, contrairement à la convention collective, ne traite que d'un ou plusieurs sujets déterminés relatifs aux conditions de travail et d'emploi. Il peut par exemple s'agir d'un accord collectif sur les salaires ou encore sur la prévoyance.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

LA SITUATION DE LA STRUCTURE

Pour qu'une convention soit applicable dans une structure, deux conditions doivent tout d'abord être réunies : la convention applicable doit être fonction du lieu d'implantation de la structure et de son activité.

Le lieu d'implantation

La convention collective applicable est tout d'abord fonction du lieu d'implantation de la structure. Tout employeur lié par une convention doit l'appliquer à tout son personnel, que ce personnel soit membre ou non d'une organisation syndicale salariale. Il faut réserver l'hypothèse où la convention collective a un champ territorial délimité (régional, départemental, local) : elle ne s'applique alors qu'aux structures situées dans ce champ géographique.

Les associations, de dimension nationale ou régionale, à établissements multiples situés dans des lieux différents sont susceptibles de ce fait de relever de conventions collectives différentes. Dans cette hypothèse, qui est assez rare en pratique car peu nombreuses sont les conventions collectives de branche d'activité à présenter cette particularité, ce n'est que si les établissements sont autonomes que les salariés se voient appliquer la convention collective dont ils dépendent en fonction de leur situation géographique. En l'absence de la reconnaissance d'un établissement autonome, la convention collective applicable est celle du siège social de la structure.

L'activité

L'applicabilité d'une convention est ensuite fonction de l'activité de la structure. L'application d'un texte conventionnel étant indépendante des fonctions exercées par les salariés, une convention collective de branche ne s'appliquera dans une structure que si l'activité principale de celle-ci relève de son champ d'application professionnel.

Pour le savoir, il convient en premier lieu de se référer au numéro Insee d'identification de la structure. Si toute structure sous forme sociétaire, de même que chacun de ses établissements, se voit attribuer, lors de son inscription au registre de l'état civil des structures (le répertoire Sirene géré par l'Insee[2]), un code caractérisant son activité principale par référence à la nomenclature d'activités française (NAF, ancien code APE), des règles particulières s'appliquent aux associations compte tenu des règles relatives à leur mode de constitution :

- si l'association emploie du personnel, l'inscription dans le répertoire Sirene doit être demandée au centre de formalités des entreprises (CFE) de l'Urssaf à laquelle sont versées les cotisations. Cet organisme transmettra la demande à l'Insee, qui procédera à l'inscription au répertoire et à l'attribution du numéro d'identification ;
- si l'association n'emploie pas de personnel mais exerce des activités qui entraînent le paiement de la TVA ou de l'impôt sur les sociétés, l'inscription doit être demandée au centre de formalités des entreprises (CFE) du centre des impôts auprès duquel sont faites les déclarations de chiffre d'affaires ou de bénéfices. Cet organisme transmettra la demande à l'Insee, qui procédera à l'inscription au répertoire et à l'attribution du numéro d'identification ;
- si l'association n'entre pas dans l'un des deux cas précédents mais reçoit (ou souhaite recevoir) des subventions ou des paiements en provenance de l'État ou des collectivités territoriales, l'inscription doit être demandée directement par courrier à la direction régionale de l'Insee compétente pour le département en joignant une copie des statuts de l'association et une copie de l'extrait paru au journal officiel (ou, à défaut, le récépissé de dépôt des statuts en préfecture).

> « Une convention collective de branche ne s'appliquera dans une structure que si l'activité principale de celle-ci relève de son champ d'application professionnel »

Le code qu'attribue l'Insee aux structures n'ayant qu'une finalité statistique permet de fournir une présomption d'exercice de l'activité correspondant à ce mode mais n'en est pas la preuve. En cas d'inexactitude, il convient par conséquent de se référer à l'activité principale réellement exercée par la structure.

Les structures à activités multiples exercées dans des centres autonomes présen- ●●●

2. Un décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 (JO du 30) a apporté des modifications dans la nomenclature d'activités française, ce qui a entraîné un changement de code APE pour toutes les personnes physiques et morales inscrites au répertoire Sirene. Le nouveau code APE, codé selon la NAF rév. 2 (nomenclature d'activités française révision 2, 2008), est la nomenclature statistique nationale d'activités qui s'est substituée, depuis le 1er janvier 2008, à la NAF rév. 1 datant de 2003.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

●●● tent une difficulté. Dans ce cas, le critère de détermination de la convention collective est, selon une jurisprudence constante, celui de l'activité principale. Est ainsi considérée par les services de l'Insee comme activité principale :

- pour toute structure à caractère commercial, celle qui représente le meilleur chiffre d'affaires ;
- pour une structure à caractère industriel, celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés ;
- pour une structure ayant des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif sera retenu lorsque le chiffre d'affaires afférent à l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Les tribunaux appliquent parfois ces critères[3]. À notre connaissance, ils n'ont jamais été amenés à se prononcer sur leur application dans le secteur associatif. On peut ainsi penser que le nombre de salariés pourrait être le critère le plus judicieux. Mais s'agissant le plus souvent d'une application au cas par cas, il est impossible d'en faire une position de principe.

En revanche, si chacune des activités est parfaitement différenciée[4] et constitue un secteur d'activité nettement individualisé, chaque établissement se verra appliquer la convention collective dont il relève. On procède alors à une application distributive des conventions qui aboutit à ce qu'il y ait, au sein d'une même structure, plusieurs conventions collectives.

Enfin, il convient de vérifier si la structure remplit les conditions posées par les signataires de la convention collective susceptible de s'appliquer. À de nombreuses reprises, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer, notamment dans le secteur associatif. C'est ainsi qu'il a été jugé que la qualification fiscale des activités d'une association ne pouvait avoir pour effet d'écarter l'application de la convention collective étendue des établissements privés d'hospitalisation à but non lucratif du 31 octobre 1951 dès lors que l'activité principale de la structure – la gestion d'une maison de retraite – entrait dans le champ d'application professionnel de ladite convention[5]. La solution aurait été différente si l'association, contrevenant à son statut d'association à but non lucratif, avait poursuivi en fait un but lucratif. En pareil cas, le critère de l'activité réellement exercée écarterait l'application de la convention collective précitée[6]. Plus récemment, la chambre sociale a considéré que le fait, pour la Fédération française de voile, d'être membre du Comité olympique et sportif de France, signataire de la convention collective nationale du sport, lui empêchait d'appliquer à ses salariés la convention collective nationale de l'animation[7].

LA SITUATION DE L'EMPLOYEUR

Un employeur peut être assujetti à une convention collective dans différentes conditions en cas d'appartenance à un syndicat signataire, en cas d'extension ou d'élargissement ou en cas d'application volontaire d'une convention collective.

L'appartenance à un syndicat signataire

Une convention collective s'applique obligatoirement dans une structure dès lors que le chef d'entreprise est membre du groupement patronal signataire ou adhérent à l'accord. La question ne se pose pas s'agissant des accords d'entreprise ou d'établissement :

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

3. Voir par exemple : Soc. 23 avril 2003, n° 01-41.196, *RJS* 2003, n° 919. En l'espèce, une entreprise industrielle produisait à la fois des pâtes alimentaires et des plats cuisinés, activité relevant respectivement de la convention collective des pâtes alimentaires et de celle des industries alimentaires. Reprenant le critère de l'effectif préconisé par l'administration pour les entreprises industrielles, les juges ont jugé applicable à la structure la convention des pâtes alimentaires au motif que l'effectif affecté à la fabrication des pâtes alimentaires était supérieur à celui occupé aux plats cuisinés.

4. La présence de sites distincts n'est pas en soi suffisante.

5. Soc. 12 novembre 1996, n° 94-43.859, *RJS* 1997, n° 68.

6. Soc. 16 novembre 1993, *RJS* 1994, n° 59.

7. Soc. 15 novembre 2006, n° 05-43.507.

l'employeur est à la fois sujet et partie à la convention. Elle se pose en revanche en ce qui concerne les conventions de branche ou celles conclues à un niveau interprofessionnel. Un chef d'entreprise n'adhérant à aucun syndicat patronal n'est soumis à aucune convention collective. Si, en revanche, il adhère à un syndicat, les conventions signées par les représentants mandatés de celui-ci s'appliquent à lui de plein droit.

C'est ainsi qu'il a été jugé que le fait qu'une convention collective dont un salarié revendique l'application soit dénommée « nationale » ne signifie pas qu'elle s'applique à tous les établissements d'enseignement technique privés dès lors qu'elle n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension et que le salarié ne démontre pas que son employeur est membre d'une organisation qui l'a signée ou y a adhéré ou qu'il en a fait une application volontaire[8].

Par ailleurs, l'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord collectif reste lié par ces textes. L'employeur demeure aussi lié par les accords postérieurs à sa démission lorsqu'ils ne sont que l'application de la convention ou de l'accord. Il en va différemment lorsque l'acte lui-même prévoyait la possibilité de se libérer par démission, celle-ci ne produisant en tout cas son effet qu'à partir de sa date.

Une application obligatoire en vertu d'un arrêté d'extension ou d'élargissement

Si une convention s'applique dans la structure dès lors que l'employeur est membre du groupement patronal signataire ou adhérent à l'accord, la donne est différente lorsque la convention a fait l'objet d'un arrêté d'extension. En effet, la procédure d'extension a pour objet de rendre obligatoire la convention ou l'accord à l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'application territorial et professionnel, sans condition d'appartenance aux groupements d'employeurs signataires.

De la même façon, lorsque l'absence ou la carence des partenaires sociaux rend impossible de façon persistante la conclusion d'une convention ou d'un accord dans une branche déterminée, le ministre du Travail peut rendre obligatoire dans le secteur territorial ou professionnel considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu dans un secteur territorial ou professionnel différent mais présentant des conditions économiques analogues. Il s'agit alors de la procédure d'élargissement d'une convention collective.

Une association peut donc se voir imposer d'appliquer une convention collective pour laquelle elle n'est pas adhérente du syndicat patronal signataire. Encore faut-il qu'elle entre dans le champ d'application de la convention collective étendue ou élargie.

Le régime juridique applicable à la rupture conventionnelle du contrat de travail issu de la loi du 25 juin 2008[9] portant modernisation du marché du travail est à cet égard significatif.

Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail trouve son fondement dans un accord national interprofessionnel (ANI) en date du 11 janvier 2008[10]. Cet accord interprofessionnel ayant été étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2008[11], il s'applique depuis cette date aux employeurs situés dans son champ d'application. Ainsi, les structures représentées par le Medef, la CGPME et l'UPA – autrement dit les secteurs industriel, commercial et artisanal – sont tenues d'appliquer l'accord interprofessionnel. En revanche, non seulement les professions libérales mais également le secteur associatif ou encore le secteur sanitaire et social à but non lucratif ne sont pas concernés. ●●●

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

LE STATUT COLLECTIF DES SALARIÉS

L'une des originalités du statut du salarié embauché par un groupement d'employeurs est de bénéficier obligatoirement des dispositions d'une seule et même convention collective. Le choix de la convention collective applicable ne soulève pas de difficultés lorsque le groupement réunit des personnes physiques ou morales exerçant la même activité principale : les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué. En revanche, lorsque le groupement réunit des personnes physiques ou morales qui n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, l'article L. 1253-17 du code du travail laisse à ces groupements d'employeurs dits multisectoriels une latitude dans le choix de la convention collective. Le groupement ainsi constitué ne peut toutefois exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité administrative qui peut s'opposer à l'exercice de cette activité si elle estime que la convention collective choisie n'apparaît pas adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres dudit groupement.

8. CA Paris, 28 juin 1996, *RJS* 1996, n° 1138.
9. Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, JO du 26.
10. ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.
11. Arr. du 23 juillet 2008, JO du 25, texte n° 94.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

> “ Il appartient à chaque dirigeant associatif de se tenir informé de l’évolution des dispositions de sa propre convention collective car c’est à lui que revient la charge de les mettre en œuvre dans sa structure ”

●●● Cette situation n’est pas sans incidence sur la détermination des indemnités dues au salarié à cette occasion. Aux termes de l’avenant n° 4 du 18 mai 2009 à cet ANI[12], l’indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le CDI a été rompu dans le cadre d’une rupture conventionnelle de l’article L. 1237-11 du code du travail doit être au moins égale à l’indemnité conventionnelle de licenciement dès lors que cette dernière s’avère plus favorable pour le salarié que l’indemnité légale. Un arrêté du 26 novembre 2009[13] est venu étendre cet avenant.

Cette extension a eu un impact pour un certain nombre de secteurs. Ainsi, compte tenu de l’articulation de la loi du 25 juin 2008 et de l’ANI du 11 janvier de la même année et du fait que l’ANI n’a pas fait l’objet d’un élargissement, le montant de l’indemnité a vocation à varier selon le secteur d’activité de l’employeur : ceux qui relèvent des secteurs industriel, commercial et artisanal doivent verser au moins l’indemnité conventionnelle tandis que les autres (professions libérales, secteur non lucratif, secteur sanitaire et social, etc.) ne sont dans l’obligation que d’accorder au minimum l’indemnité légale.

Ces différents exemples montrent bien que ce ne sont pas les statuts qui déterminent la convention applicable dans une association mais bel et bien l’activité effective et principale exercée. Par ailleurs, il appartient à chaque dirigeant associatif de se tenir informé de l’évolution des dispositions de sa propre convention collective car, en la matière, c’est à lui que revient la charge de les mettre en œuvre dans sa structure[14].

Une application volontaire

Une convention collective peut s’appliquer lorsque l’employeur n’est pas adhérent à un syndicat signataire.

En premier lieu, un employeur qui n’est pas tenu d’appliquer une convention collective soit parce que la structure est située hors du champ d’application territorial de la convention, soit parce qu’elle poursuit une activité non comprise dans le champ d’application professionnel de la convention peut décider de l’appliquer volontairement. Dans le secteur social et médico-social, on peut remarquer que cette technique a été utilisée pour rendre applicable la convention collective nationale des établissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 et celle des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Lorsqu’elle résulte d’une volonté claire et non équivoque de l’employeur, cette décision s’analyse en un engagement unilatéral de ce dernier. Cette qualification juridique justifie le fait que l’application volontaire d’une convention collective puisse être limitée à certaines dispositions de la convention collective ou à certaines catégories de salariés[15] et prévoir des conditions de négociation moins draconiennes que celles applicables aux conventions et accords collectifs. Le contrat de travail ou le bulletin de paie[16] peuvent également se référer à une convention collective autre que celle dont relève la structure. Cette référence, sans restriction, aura pour effet de rendre applicables toutes les dispositions plus favorables de cette convention. ■

AUTEUR	Pierre Fadeuilhe
TITRE	Maître de conférences à l’université de Perpignan, chercheur à l’IRDEIC – université de Toulouse 1

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l’autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

12. Avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l’ANI du 11 janvier 2008 préc.
13. Arr. du 26 novembre 2009, JO du 27, texte n° 83.
14. À titre d’exemple d’un texte conventionnel : un arrêté du 18 octobre 2010 (JO du 27, texte n° 112) étend un avenant à la convention collective nationale de l’animation du 28 juin 1988, relatif aux congés payés des salariés de la grille spécifique. Il est rendu obligatoire pour tous les employeurs et salariés qui entrent dans le champ d’application de la convention, y compris ceux qui n’adhèrent à aucune organisation signataire. Les salariés relevant de la grille spécifique bénéficient de cinq semaines de congés payés par cycle de référence dès l’année d’embauche. L’avenant précise que le contrat de travail doit prévoir les périodes de congés payés, dont au moins deux semaines consécutives dans la période légale (1er mai-31 octobre).
15. Soc. 5 octobre 1993, n° 89-43.869 et n° 89-43.870, *RJS* 1993, n° 1122.
16. Soc. 21 février 2008, n°06-46.424, n° 06-46.425, n° 06-46.426, n° 06-46.427, n° 06-46.428, n° 06-46.429 et n° 06-46.430, *RJS* 2008, n° 575.

FOCUS

LA STRUCTURATION CONVENTIONNELLE DU SECTEUR ASSOCIATIF

Un chiffre : 340 environ ! Il s'agit du nombre de conventions collectives nationales qui sont répertoriées sur le site Internet www.legifrance.gouv.fr. Parmi celles-ci, un nombre considérable intéresse les structures associatives. Panorama.

Aide à domicile, animateur, éducateur de jeunes enfants, responsable d'une unité socio-éducative, éducateur spécialisé : toutes les dispositions régissant les relations de travail (conditions de travail, rémunérations, qualifications, garanties sociales, etc.) sont contenues dans la convention collective à laquelle votre association est éventuellement rattachée en fonction de son secteur d'activité. Toute convention collective permet aux représentants des employeurs et des salariés de s'accorder sur les règles applicables aux relations individuelles de travail. La portée de la convention dépend du niveau de la représentation des intérêts patronaux et salariaux.

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Au niveau interprofessionnel, la branche de l'économie sociale englobe un large éventail de coopératives, mutuelles, associations, syndicats, ou encore fondations fonctionnant sur des principes d'égalité des personnes, de solidarité entre membres et d'indépendance économique. Les secteurs d'activité concernés sont en lien avec l'insertion, la culture, l'aide à domicile et l'animation. Au niveau professionnel, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif regroupe quant à elle l'ensemble des associations, établissements et services dont l'activité principale concerne le soin, l'accueil, l'aide et l'accompagnement de la personne à tous les âges de la vie[1].

Des obligations de négocier s'imposent aux organisations liées par une convention de branche. Elles doivent se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Les branches professionnelles regroupent des entreprises qui appartiennent à un même secteur d'activité.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES

Les associations sont intéressées par de nombreuses conventions collectives. Parmi celles-ci, il est possible de citer les suivantes : animation (IDCC 1518), établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413), organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336), acteurs du lien social et familial (ex-centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local ; IDCC 1261), établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (Fehap ; IDCC 29), organismes de formation (IDCC 1516), organismes de tourisme (IDCC 1909), sport (IDCC 2511), établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413), aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (IDCC 562), entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285).

Comment trouver une convention collective ? Une convention collective est identifiée par son titre. Il désigne le secteur d'activité concerné (animation, sport, etc.) et figure le plus souvent en clair sur le bulletin de salaire. L'IDCC est l'identifiant des conventions collectives. Il se caractérise par un numéro à trois ou quatre chiffres qui figure sur la couverture de la convention collective.

L'accès à une convention collective est possible de plusieurs façons :

- soit en se connectant sur le site www.legifrance.gouv.fr ;
- soit par courrier ou télécopie adressé à : La documentation française, 124, rue Henri-Barbusse, 93308 Aubervilliers cedex – 01 40 15 68 00. ■

1. Sur les spécificités applicables à cette branche, voir en p. 28 de ce numéro.

AUTEUR Laurence Tur
TITRE Rédactrice spécialisée, docteur en droit, JURISASSOCIATIONS

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

NÉGOCIATION COLLECTIVE : UN DROIT EN MUTATION

Bien que soumis à quelques règles particulières comme l'agrément, les accords négociés et conclus dans les associations relèvent du droit commun. Depuis plusieurs années, ce droit est profondément modifié, spécialement depuis l'application de la loi de rénovation de la démocratie sociale plaçant l'audience électorale au cœur de nombreux dispositifs.

Portant l'ambition de rénover la démocratie sociale, la loi du 20 août 2008[1] prolonge un mouvement, déjà ancien, de transformation du droit des conventions collectives. Depuis la signature de l'accord national interprofessionnel relatif aux négociations collectives jusqu'à la position commune du 9 avril 2008[2], patronat et organisations syndicales représentatives des salariés ont cherché les voies et moyens d'amélioration de la négociation collective. Les résultats sont contrastés. Quantitativement, le nombre d'accords d'entreprise a fortement augmenté passant de 8 550 en 1995 à plus de 22 000 en 2009[3] sous l'effet d'une politique incitative de l'État[4], masquant cependant une activité de négociation très contrastée selon la taille de l'entreprise[5]. À cet égard, le secteur non marchand est plutôt atypique puisque la négociation s'y déploie plus qu'en moyenne, spécialement dans les petites structures[6]. Sur un plan plus technique, les interlocuteurs sociaux, suivis par le législateur, ont amplifié les dispositifs mis en place, certains d'entre eux n'étant sans doute pas encore parvenus à leur point d'équilibre. Les conditions de validité, de nouveaux agents ayant la capacité de négocier et certaines règles d'application de l'accord d'entreprise constituent quelques-unes des dispositions principales de la loi du 20 août 2008.

PORTANT L'AMBITION DE RÉNOVER LA DÉMOCRATIE SOCIALE, LA LOI DU

20 août 2008

prolonge un mouvement, déjà ancien, de transformation du droit des conventions collectives.

NOUVEAUX ACTEURS

Sans remettre en cause la capacité naturelle du syndicat représentatif, par la voie de son délégué[7], à négocier et conclure des accords relevant de la catégorie juridique « accord d'entreprise », le législateur confirme, mais à titre subsidiaire, la compétence d'autres acteurs. La loi opère ainsi un rapprochement inédit entre le syndicat et la représentation élue du personnel. Tandis que le syndicat et son représentant doivent se soumettre à une condition d'audience[8] – et c'est là une très grande nouveauté –, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, un salarié mandaté et, dans des hypothèses particulières, un représentant de section syndicale peuvent valablement conclure avec l'employeur un accord collectif au sens des dispositions du livre II de la partie 2 du code du travail. Se dessine désormais un maillage complexe d'agents habilités à conclure un accord tendant sans doute à dynamiser la négociation collective dans l'entreprise sans pourtant résoudre le problème posé par les petites structures dont de nombreuses associations, toujours dépourvues d'une quelconque représentation syndicale stable[9].

Dans les associations où un ou plusieurs délégués syndicaux sont désignés[10], ces derniers bénéficient d'un monopole d'action, l'employeur ne pouvant engager avec d'autres, notamment les élus, une négociation sans commettre un délit d'entrave[11]. Ce n'est qu'en l'absence de délégués syndicaux que les représentants élus sont habilités à négocier[12]. Dans ce cas, si un accord venait à être conclu, celui-ci, pour être valable, devra impérativement être soumis à une commission paritaire de validation avant d'entrer en vigueur... à supposer qu'un tel organe de contrôle soit effectivement mis en

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

1. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO du 21.
2. Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme.
3. Voir les rapports annuels de la négociation collective en France et, en dernier lieu, « La négociation collective en 2009 », La Documentation Française, octobre 2010. Pour des informations complémentaires, voir les diverses études de la Dares ; www.travail-emploi-sante.gouv.fr.
4. Nombreuses obligations de négocier dans les entreprises (C. trav., art. L. 2242-5 et s.) et réformes stimulant la négociation fournissant aux entreprises de nouveaux outils de gestion (voir, par exemple, les négociations sur le temps de travail).
5. Sans surprise, seules 8,2 % des entreprises employant de 10 à 49 salariés ont engagé des négociations contre 80,4 % dans les entreprises de plus de 200 salariés (Dares, *Premières synthèses*, juillet 2008, n° 27.3).
6. En moyenne, 8,1 % tous secteurs confondus contre 12,1 % pour les secteurs de l'éducation, santé, action sociale, associations, soit + 3,9 points (Dares, *Premières synthèses*, juillet 2008, n° 27.3).

place. Enfin, dans les associations dépourvues d'institutions élues, l'employeur pourra conclure un accord avec un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'association[13], l'accord n'entrant en vigueur qu'après approbation majoritaire des salariés par voie référendaire.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

La légitimité de l'accord collectif et des acteurs est le maître mot de la réforme[14]. S'agissant des organisations syndicales de salariés, le trait le plus significatif est l'abandon, dès les nouvelles élections professionnelles organisées dans l'association[15], de la présomption de représentativité tandis que, du point de vue de l'accord, l'exigence d'une expression majoritaire se confirme.

Légitimité syndicale

Il résulte de l'article L. 2231-1 du code du travail que l'accord d'entreprise est conclu, d'une part, entre une ou plusieurs ●●●

ACCORD

AGENTS ET CONDITIONS DE VALIDITÉ[1]

En présence d'un délégué syndical (DS) d'un syndicat représentatif	• Un ou plusieurs signataires (DS) ayant recueilli au moins 30 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles sans condition de quorum ; • sauf opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise regroupant la majorité des suffrages au premier tour des élections professionnelles sans condition de quorum.		
En l'absence de délégué syndical d'un syndicat représentatif[2]	En présence d'élus et d'une convention collective le prévoyant	Associations de moins de 200 salariés (C. trav., art. L. 2232-1) : • information des syndicats représentatifs dans la branche ; • négociation avec les élus (CE ou à défaut DP) représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et validation par une commission paritaire qui contrôle la légalité de l'accord (C. trav., art. L. 2232-2).	
	En l'absence d'une convention collective	En présence d'élus	Associations de plus de 200 salariés (C. trav., art. L. 2143-23) : • avec les représentants des sections syndicales mandatés à cet effet ; • l'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés (C. trav., art. L. 2232-14).
		En l'absence d'élus	Avec un ou plusieurs salariés mandatés (C. trav., art. L. 2232-24) : • PV de carence exigé ; • le mandat doit être donné par un syndicat représentatif dans la branche ; • l'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés (C. trav., art. L. 2232-27).

1. Règles en vigueur depuis le 1er janvier 2010 sous réserve d'un dispositif mis en place sous l'empire de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JO du 5 (pour plus d'informations, voir E. Dockes *et al.*, *Droit social des associations et autres organismes sans but lucratif*, Juris Éditions, coll. « Juri'Expert », décembre 2010, étude 45. *Adde* circ. DRT 9 du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et circ. DGT 20 du 13 septembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008).
2. Ou de délégué du personnel faisant office de délégué syndical. À défaut l'engagement d'une négociation avec les élus caractériserait un délit d'entrave (Crim. 18 novembre 1997, n°96-80.002, *Bull. crim.* V, n° 390). Si un délégué syndical est valablement désigné, il met fin à ces alternatives (Circ. DRT 9 du 22 septembre 2004 préc.).

7. C. trav., art. L. 2232-16.
8. 10 % des suffrages valablement exprimés sans condition de quorum.
9. Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, JO du 16, qui devait s'intéresser au dialogue social dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE), seuil légal obligeant l'employeur à l'organisation d'élections professionnelles. Selon la Dares, le taux moyen de présence syndicale dans les entreprises employant de 20 à 49 salariés est de 18 % (*Premières synthèses*, avril 2007, n° 14.2).
10. Ou un ou plusieurs délégués du personnel faisant fonction de délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2143-6).
11. Crim. 18 novembre 1997, n°96-80.002, *Bull. crim.* V, n° 390.
12. Prioritairement le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel n'intervenant « qu'à défaut ».
13. C. trav., art. L. 2232-24 ; voir en p. 23 de ce numéro.
14. Position commune du 9 avril 2008 préc.
15. Après l'entrée en vigueur de la loi sauf procès-verbal de carence ; Soc. 10 février 2010, n° 09-60.244 et Soc. 31 mars 2010, n° 09-60.115.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

●●● organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise et, d'autre part, l'employeur. Toutefois, dans un système juridique ouvert dans lequel les syndicats se constituent librement, sans contrôle *a priori*[16], le législateur a toujours considéré que leurs prérogatives juridiques, dont la conclusion d'accords, sont subordonnées à la condition de leur représentativité. Celle-ci repose désormais sur sept critères[17], celui de l'audience ayant une place centrale. Dans les associations employant au moins 50 salariés, le seuil des 10 % des suffrages valablement exprimés dépendra donc du résultat obtenu au premier tour des élections au comité d'entreprise et, seulement en l'absence de cette institution, du résultat des élections de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel[18]. Mais le seuil de cette légitimité de représentation étant très relatif et la condition du quorum écartée[19], le législateur a renforcé l'exigence d'une expression majoritaire lors de la conclusion de l'accord.

Légitimité de l'accord

Jusqu'à la loi du 4 mai 2004[20], la règle de l'unicité de signature prévalait. Ainsi, un syndicat minoritaire, à condition toutefois d'être représentatif, pouvait, par la seule signature de son délégué, conclure un accord d'entreprise et engager l'ensemble des salariés. Insatisfaisante pour certains mais sans inconvénients majeurs tant que l'accord améliorait les droits des salariés, cette solution ne pouvait être maintenue sous la double conjonction de l'émancipation de l'accord d'entreprise dans son rapport aux autres normes, d'une part, et de l'affaiblissement manifeste du contre-pouvoir syndical dans l'entreprise, d'autre part. Progressivement, un principe majoritaire s'impose pour la conclusion de l'accord, la nature du partenaire de l'employeur dans la négociation étant, à cet égard, indifférente[21]. Lorsqu'il est conclu avec les syndicats représentatifs, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Toutefois, la loi ouvre aux syndicats représentatifs non signataires mais ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, un droit d'opposition[22]. Cette opposition, précisant les points de désaccord, notifiée par écrit aux signataires dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord, le rend caduc[23]. À n'en pas douter, cette expression majoritaire connaîtra encore des évolutions de sorte que, à terme, la validité de l'accord ne sera admise que par la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs recueillant au moins 50 % des voix, règle apparaissant d'autant plus indispensable eu égard à la place désormais occupée par l'accord d'entreprise dans la détermination du statut collectif des salariés.

JUSQU'À LA LOI DU

4 mai 2004,

la règle de l'unicité de signature prévalait. Ainsi, un syndicat minoritaire, à condition toutefois d'être représentatif, pouvait, par la seule signature de son délégué, conclure un accord d'entreprise et engager l'ensemble des salariés.

Place et révision de l'accord d'entreprise

Paré d'une légitimité plus grande, l'accord d'entreprise tend à s'imposer parmi les normes applicables dans l'entreprise tout en demeurant sensible aux vicissitudes l'affectant lui ou ses différents promoteurs.

Inexorablement, le centre de gravité de la négociation collective se déplace de la branche professionnelle vers l'entreprise au point d'ériger l'accord négocié par l'employeur en quasi-loi, à laquelle le contrat de travail apparaît encore résister[24]. On savait déjà que cet accord pouvait comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles applicables en vertu d'une convention de niveau supérieur, spécialement de branche, sauf si cette convention en dispose autrement[25], mais la loi du 20 août 2008 va plus loin. En effet, non content d'évincer le principe de faveur comme règle d'articulation entre accords de niveau différent, le législateur, sur certaines dispositions relatives au temps de travail, a rendu l'accord de branche purement supplétif, ce dernier n'ayant plus vocation à s'appliquer pour peu que l'accord d'entreprise contienne des stipulations sur les forfaits annuels en heures ou en jours[26], le repos compensateur de remplacement[27], le lissage des rémunérations[28], le compte épargne-temps[29].

Reste que, soumise à un cycle électoral[30], la légitimité des négociateurs peut avoir

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

16. C. trav., art. L. 2131-1 et s.
17. C. trav., art. L. 2121-1 et L. 2121-2, *adde* C. trav., art. L. 2122-1 à L. 2122-3.
18. Soc. 13 juillet 2010, n° 10-60.148 ; C. trav., art. L. 2122-1.
19. Exigence maintenue, en revanche, pour la répartition des sièges des représentants du personnel, ce qui impose un double décompte pour la même élection !
20. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JO du 5.
21. Mais pas l'expression de ce principe majoritaire. On rappellera que l'accord conclu avec la délégation élue du personnel doit l'être par la majorité de cette délégation en voix obtenues aux élections et non pas en nombre (C. trav., art. L. 2232-2) et que l'accord conclu avec un mandaté doit être ratifié par référendum (C. trav., art. L. 2232-27).
22. C. trav., art. L. 2232-12.
23. C. trav., art. L. 2231-8.
24. Pour une illustration remarquable concernant un accord de modulation, Soc. 28 septembre 2010, n° 08-43.161.
25. Par une clause dite de « fermeture » (C. trav., art. L. 2253-3).

quelques incidences sur la vie de l'accord d'entreprise. La loi a d'ailleurs réglé un problème en précisant que la perte de la qualité d'organisation représentative par un ou des syndicats signataires est sans effet, sauf à ce que ceux-ci représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Cette situation entraînera alors les effets d'une dénonciation, c'est-à-dire d'un acte destructeur mettant fin à l'application de l'accord[31].

➜ POUR ALLER PLUS LOIN

Droit social des associations et autres organismes sans but lucratif, sous la direction d'Emmanuel Dockès, coll. « Le Juri'Expert », Éditions Juris, 2010.

> « Inexorablement, le centre de gravité de la négociation collective se déplace de la branche professionnelle vers l'entreprise au point d'ériger l'accord négocié par l'employeur en quasi-loi, à laquelle le contrat de travail apparaît encore résister »

Par ailleurs, la révision de l'accord deviendra vraisemblablement plus difficile si un signataire venait à perdre sa qualité de syndicat représentatif. On rappellera que la révision a pour objet une modification, en tout ou partie, du contenu de l'accord. Ce droit est réservé aux parties à l'accord, c'est-à-dire aux signataires initiaux ou à ceux qui ont ultérieurement adhéré[32] selon des modalités déterminées préalablement dans l'accord. À défaut – et c'est là une contrainte supplémentaire –, la Cour de cassation a décidé que, sans unanimité pour réviser, la renégociation est impossible[33]. L'avenant, quant à lui, demeure soumis aux mêmes conditions de validité que celles prévues pour la conclusion de la convention collective et se substitue de plein droit aux dispositions modifiées. Enfin, on précisera que l'accord d'entreprise conclu avec des élus ou des mandatés peut être renouvelé, révisé ou dénoncé par eux à condition que, entre-temps, un délégué syndical n'ait pas été désigné dans l'association. Si tel était le cas, ce dernier redeviendrait le seul interlocuteur de l'employeur en matière de négociation collective.

Le projet porté par le patronat et certains syndicats[34], repris pour l'essentiel par le législateur, est des plus ambitieux ; il conviendra dans quelque temps d'en mesurer les effets. Redonnera-t-il un souffle à l'élaboration de règles justes répartissant harmonieusement droits et devoirs alors que l'accord collectif d'entreprise devient un instrument de flexibilisation des conditions de travail au bénéfice de l'employeur ? On peut en douter. Sera-t-il à même de ramener les salariés vers les syndicats et de renforcer ces derniers ? Malheureusement, en l'absence d'autres réformes, personne ne l'envisage vraiment. Pourtant, sous la direction du principe de loyauté dans la négociation[35], une voie riche de potentialités pourrait s'ouvrir afin de garantir l'esprit et la pratique de cette dernière, notamment au niveau de l'entreprise. C'est donc à condition de garantir l'égalité des droits et des moyens des agents habilités à négocier, et prioritairement des syndicats, que les voies d'une véritable démocratie sociale pourront être trouvées. ■

AUTEUR Jean-François Paulin
TITRE Maître de conférences, IUT Lyon 1 – département GEA, directeur de l'Institut de formation syndicale de Lyon

26. C. trav., art. L. 3121-39.
27. C. trav., art. L. 3121-24.
28. C. trav., art. L. 3122-5.
29. C. trav., art. L. 3152-1.
30. On rappellera que les élections professionnelles doivent avoir lieu en principe tous les quatre ans (C. trav., art. L. 2324-3). Mais la mise en cause de la représentativité d'un syndicat avant de nouvelles élections ne semble pas impossible si celui-ci venait à ne plus remplir une condition comme celle de transparence financière, les critères étant cumulatifs (C. trav., art. L. 2121-1).
31. C. trav., art. L. 2261-10, al. 4.
32. C. trav., art. L. 2261-7. On soulignera que tous les syndicats représentatifs dans l'association doivent être convoqués, y compris ceux qui ne sont pas parties à l'accord (Soc. 17 septembre 2003, n° 01-10.706, *Bull. civ.* V, n° 240).
33. Soc. 13 novembre 2008, n° 07-42.481, *Bull. civ.* V, n° 224.
34. Seules la CGT et la CFDT ont signé la position commune du 9 avril 2008.
35. Voir spécialement C. trav., art. L. 3122-36, relatif à la mise en place du travail de nuit par voie conventionnelle.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL : UN SECTEUR À PART...

Le social, le sanitaire et le médico-social constituent un secteur à but non lucratif, parfois reconnu d'utilité publique, souvent d'intérêt général[1], voire d'utilité sociale[2]. Pour mener à bien ses missions, il bénéficie du financement des pouvoirs publics. Une situation qui le contraint au respect de certaines diligences.

Il est acquis de longue date que les structures du secteur sanitaire, social et médico-social, généralement de tradition humaniste, voire philanthropique, ont pour caractéristique la réalisation de missions d'intérêt général, notamment par la prise en charge de besoins qui, en principe, ne peuvent être résolus par ailleurs. Elles recourent à un personnel souvent qualifié, auquel le droit du travail s'applique pleinement.

En matière d'applicabilité des normes issues du droit négocié, le secteur fait office de « vilain petit canard ». Outre le fait de ne pas être régulièrement invité à la table des négociations dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels (ANI), l'application des conventions et accords collectifs élaborés et conclus dans, par et pour le secteur est nécessairement subordonnée à agrément : une procédure unique dans le paysage du droit social français et spécifique à ce secteur.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

1. CGI, art. 200.
2. Instr. du 15 septembre 1998, BOI 4 H-5-98.

APPLICABILITÉ DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

La question relative à l'applicabilité des accords nationaux interprofessionnels dans le secteur ci-dessus décrit est récurrente pour les acteurs du secteur évoluant notamment dans les domaines du management et des ressources humaines. La réponse semble claire.

La « non-application directe » l'emporte…

Certains ANI comportent des dispositions nécessaires pour les droits sociaux des salariés[3], voire indispensables pour leur sécurité et leur bien-être au travail[4]. Et pourtant, ces dispositions ne sont pas directement applicables dans le secteur dès lors que la fédération patronale de la branche n'en est pas signataire. Pour rappel, c'est l'Unifed (Unir et Fédérer), organisme créé en 1993 par différentes organisations d'employeurs[5] du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, qui serait susceptible d'être appelé à la table des négociations des ANI.

L'application n'est pas automatique dès lors que l'ANI est un contrat au sens juridique[6]. Or, il résulte notamment de l'esprit des dispositions de l'article 1134 du code civil que le contrat n'engage que ceux qui y adhèrent[7]. La branche du secteur ne prenant pas part au contrat ne peut se voir directement imposer son contenu.

En effet, dans la plupart des cas, les ANI et leurs avenants sont signés par trois organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Dès la signature, tout employeur adhérent à l'une desdites organisations est soumis aux obligations y afférentes. Il en est de même, dès la parution d'un arrêté d'extension – acte réglementaire donc… –, pour les autres employeurs non signataires ni adhérents mais dont l'activité relève de son champ d'application. Par nature, les entreprises du secteur social, sanitaire et médico-social ne peuvent bénéficier de ces dispositions. C'est ainsi, par exemple, que le secteur est exclu expressément, par une instruction de la Direction générale du travail (DGT)[8], de l'obligation de l'octroi au salarié d'une indemnité conventionnelle de licenciement dans le cadre de rupture conventionnelle si celle-ci s'avère plus intéressante que l'indemnité légale. Concrètement, les salariés et les employeurs du secteur ne sont pas soumis aux dispositions des ANI.

… mais il existe d'autres voies

Pour que les salariés du secteur puissent prétendre au bénéfice des dispositions issues des ANI, il existe deux solutions : la transposition législative ou la procédure d'élargissement.

La transposition législative suppose que le législateur ait élaboré une loi reprenant tout ou partie des dispositions issues de l'ANI et applicables ainsi à tous. Tel est le cas notamment des lois sur la formation professionnelle[9] et de la loi portant modernisation du travail[10].

La procédure de l'élargissement est prévue par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail. Elle consiste, pour le ministre chargé du travail et par voie d'arrêté, à rendre obligatoires dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans le champ d'application d'un ANI des dispositions relevant de ce texte de sorte que tous les salariés des branches concernées puissent s'en prévaloir. Concrètement, tant qu'un ANI n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'élargissement ou tant que le législateur n'a pas édicté une loi transposant les dispositions issues dudit texte dans le socle législatif commun, les salariés et les employeurs du secteur ne peuvent pas en demander application. Il s'ensuit que cette situation fait du social, du sanitaire et du médico-social l'un des secteurs à part dans le paysage juridique français.

PRINCIPE D'AGRÉMENT MINISTÉRIEL

Le coût du fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux est pris en charge par les autorités publiques. Afin d'en maîtriser l'évolution et de préserver les deniers publics, le législateur a décidé que les conventions et accords ne pouvaient être opposables aux autorités de tarification qu'à la condition d'être agréés par la puissance publique[11]. Le juge, quant à lui, est venu apporter d'autres précisions qui ne sont pas sans conséquence.

Un principe imposé par le législateur…

Il ressort des dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles 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 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 ».

Cette procédure d'agrément[12] a été supprimée pour les établissements de santé depuis le 1er janvier 2008, sauf pour les conventions collectives de travail et accords de retraite conclus au niveau national[13]. Par ailleurs, ces conventions ou accords agréés s'imposent aux autorités compétentes ●●●

3. ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et ses avenants.
4. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ; ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail.
5. On citera Fehap, FNCLCC, Snapei (devenu Fegapei), Snasea et SOP (ayant fusionné en Syneas). La Croix-Rouge et l'UNAF rejoignirent l'Unifed respectivement en 1997 et en 2000.
6. C. civ., art. 1101.
7. C. Civ., art. 1134.
8. Instr. DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle. Pour rappel, ce régime de faveur a été institué par l'avenant n° 4 à l'ANI du 11 janvier 2008 dont les organisations patronales du secteur ne sont pas signataires.
9. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, JO du 5, résultant de l'ANI du 20 septembre 2003 ; loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, JO du 25, issue de l'ANI du 7 janvier 2009.
10. Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, JO du 26, transposant certaines dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008.
11. Voir *JA* n° 361/2007, p. 33.
12. Voir arr. du 17 mai 2006, JO du 3 juin, texte n° 36 ; voir *JA* n° 342/2006, p. 9.
13. Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, art. 69 ; voir *JA* n° 351/2007, p. 8.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

●●● en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives de travail et conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements qui assurent l'hébergement des personnes âgées ou qui accueillent des personnes dépendantes et ayant signé un contrat ou une convention pluriannuelle[14].

C'est un mécanisme qui est sans équivalent en droit français pour d'autres secteurs d'activité à caractère privé. On l'aura compris : l'objectif est de protéger les deniers publics, notamment contre toute utilisation anormale ou injustifiée au regard des buts recherchés et des missions poursuivies.

... et réaffirmé par le juge

Depuis la rédaction de l'article L. 314-6 susvisé dont l'origine remonte à l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales[15], toute convention ou accord collectif était inopposable aux personnes morales assurant le financement des établissements et services sociaux ou médico-sociaux en l'absence d'agrément. Mais en 2000, la Cour de cassation estima que les salariés étaient fondés à se prévaloir de l'application d'un protocole d'accord collectif n'ayant pas reçu l'agrément ministériel à partir du moment où il s'agissait d'un engagement unilatéral de l'employeur[16]. Cette interprétation jurisprudentielle allait à l'encontre de ce qui se faisait jusque-là dans les secteurs sociaux et médico-sociaux. C'est ainsi qu'un autre arrêt du 8 juin 2005 inversa la tendance et revint à l'esprit de la loi d'alors en réaffirmant que « dans les établissements privés gérant un service social ou sanitaire à but non lucratif et dont les dépenses de fonctionnement sont supportées directement ou indirectement par une personne morale de droit public ou un organisme de Sécurité sociale, un accord collectif à caractère salarial ne peut légalement prendre effet qu'après accord ministériel et [que], dans un tel système, un engagement unilatéral de l'employeur doit être soumis aux mêmes conditions »[17].

Mieux : l'engagement est non seulement inopposable aux autorités de tarification mais il est privé d'effet dans les rapports entre les salariés et leur employeur[18].

Toutefois, une ordonnance du 1er septembre 2005[19] bouleverse cette dernière jurisprudence et distingue selon que l'accord de travail est conclu au niveau national (avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau national) ou local (accord conclu au niveau de l'établissement ou de l'entreprise). L'esprit de ce texte peut se résumer comme suit : si la règle reste valable pour les conventions et accords de travail conclus au niveau national, ceux conclus au niveau de chaque établissement ou entreprise ne sont plus soumis à agrément et ne sont plus opposables aux autorités de tarification. À vrai dire, cette règle concernait essentiellement les établissements de santé privés. Toutefois, il était probablement permis de penser que, dans les structures sociales et médico-sociales, les accords de travail conclus au niveau de l'entreprise auraient pu également soit connaître le même sort, soit faire l'objet d'un agrément conformément aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 314-6 précité.

Mais dans un arrêt du 7 mai 2008[20], le juge réitère la position adoptée le 8 juin 2005 en posant le principe selon lequel l'agrément ministériel est un préalable à l'application de tout accord collectif dans le secteur social et médico-social, même en cas d'application volontaire du texte par l'employeur. C'est l'état actuel du droit en la matière !

Il n'est pas innovant d'affirmer que le secteur est très dépendant financièrement des pouvoirs publics, justifiant ainsi l'étroitesse de sa manœuvre dans ce domaine. Rien d'étonnant que les ANI ne soient pas d'application immédiate car cela supposerait un agrément d'office de tels accords pour le secteur. De même – quoique dans un autre registre – rien d'étonnant que la loi du 19 janvier 2000[21] ait validé en son temps les dispositions de la convention du 15 mars 1966 relatives au régime d'heures d'équivalence, dans le but de pérenniser un système mis à mal par une série de jurisprudences protectrices des intérêts des travailleurs sociaux exerçant en chambre de veille[22] et, par conséquent, de protéger les deniers publics contre le rappel des salaires[23].

Tant que le secteur sera astreint aux dotations publiques pour exister, les conventions ou accords collectifs de travail seront nécessairement soumis à l'aval des pouvoirs publics pour être opposables aux autorités de tarification, gage sûrement de la maîtrise de l'évolution des coûts et de la « protection » des deniers publics. À moins que la tendance observée pour les établissements de santé et d'accueil des personnes âgées vienne le démentir... ■

AUTEUR Francisco Mananga
TITRE Docteur en droit privé, conseiller juridique de l'UDAPEI du Nord, chargé d'enseignement et membre du LEREDS (Lille 2 – IRTS)

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

14. Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, JO du 18, art. 63.
15. Loi n° 75-535 du 30 juin 1975, JO du 1er juillet.
16. Soc. 4 janvier 2000, n° 98-41.100, n° 98-41.107, n° 98-41.109 et n° 98-41.120 ; voir *JA* n° 323/2005, p. 9.
17. Soc. 8 juin 2005, n° 02-46.465, *Dr. soc.* 2005. 939, obs. J. Savatier.
18. S. Hennion-Moreau, « La subordination de l'application volontaire des engagements collectifs à l'agrément... », *RDSS* 2008. 733.
19. Ord. n° 2005-1112 du 1er septembre 2005, JO du 6 ; voir *JA* n° 327/2005, p. 10.
20. Soc. 7 mai 2008, n° 07-40.550, n° 07-40.553, n° 07-40.554, n° 07-40.556, n° 07-40.557, n° 07-40.558, n° 07-40.559, n° 07-40.560 et n° 07-40.561 ; voir *JA* n° 387/2008, p. 11.
21. Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2009, JO du 20, art. 29.
22. Voir notamment Soc. 29 juin 1999, n° 97-41.567, n° 97-44.382 et n° 97-45.376.
23. J. Merlin, « Heures d'équivalence, loi de validation et motifs impérieux d'intérêt général», *Dr. soc.* 2003. 381 ; F. Mananga, *Les Conditions de travail dans le secteur social*, Éditions L'Harmattan, 2008.

USAGE, ACCORD ATYPIQUE, ENGAGEMENT UNILATÉRAL : LES AUTRES NORMES COLLECTIVES

Temps de pause, treizième mois, application volontaire d'une convention collective, accords d'intéressement, refus de versement d'une prime, avantages en faveur des salariés travaillant à l'étranger, ou encore conventions de forfait : usage, accord atypique ou engagement unilatéral ?... Une classification juridique assimilable à la résolution d'un Rubik's Cube !

Le recours à l'accord collectif n'est pas une pratique qui s'impose à l'employeur afin de permettre à ses salariés d'obtenir certains droits. En effet, la vie de la structure peut être régie par les droits provenant d'un usage d'entreprise, d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral[1]. Parmi ce trio infernal, seuls les usages sont intégrés dans la hiérarchie des sources du droit du travail. Classification qui permet de hiérarchiser les sources du droit du travail par ordre d'importance sans nier qu'un texte de rang inférieur puisse être plus favorable pour les salariés que les textes de rang supérieur. Définition de notions complexes.

L'USAGE D'ENTREPRISE : UNE SOURCE PROFESSIONNELLE

La Cour de cassation a considéré que constitue un usage d'entreprise le fait de travailler un samedi tous les 15 jours[2]. Des congés supplémentaires, des primes, la gestion des temps de pause peuvent également résulter d'usages pris par l'employeur. Analyse.

Définition

Classiquement et selon la définition du Petit Robert, l'usage peut être défini comme étant la « pratique que l'ancienneté ou la fréquence rend normale, courante, dans une société donnée ». Sous l'angle du droit civil, l'usage est défini comme étant des règles suivies habituellement par des particuliers dans leurs actes juridiques et « auxquelles ils sont censés s'être tacitement référés parce que ces règles dérivent de clauses de style devenues sous-entendues »[3]. Appliqué au droit social, l'usage est une pratique suivie de manière habituelle dans la structure. Il prend la forme d'un avantage supplémentaire donné aux salariés ou à une catégorie de salariés, avantage qui n'est pas contenu dans la loi, la convention collective ou le contrat de travail. Ceci étant, faut-il en déduire que toutes les habitudes internes à l'entreprise peuvent être assimilées à un usage ? La réponse apportée par la jurisprudence est bien entendu négative. Les salariés peuvent se prévaloir d'un usage si certaines conditions sont réunies. La pratique d'entreprise doit donc faire preuve :

➪ **de constance.** L'usage devient obligatoire pour l'employeur uniquement si l'avantage octroyé aux salariés l'a été de manière continue et répétitive. Par exemple, les tribunaux, qui apprécient au cas par cas, retiennent que constitue un avantage constant le versement durant trois années d'une prime de fin d'année à la totalité du personnel ayant six mois d'ancienneté[4]. Il en est de même de la possibilité accordée aux salariés, pendant 12 ans, de prendre leur cinquième semaine de congés durant la dernière semaine de l'année[5]. *A contrario*, les juges retiennent que le versement d'une prime mensuelle pendant trois mois ne doit pas être assimilé à un usage constant[6]. Il en est de même pour un avantage (prime de quatorzième mois) qui n'a pu bénéficier qu'une seule fois aux salariés[7].

➪ **de généralité.** Il est impératif que l'avantage ait profité à l'ensemble des salariés ou à une catégorie d'entre eux : il ne doit pas s'agir d'un avantage individuel. Par exemple, l'employeur qui accepte d'accorder à un seul membre du comité d'entreprise plus d'heures de délégation qu'à un autre membre pour préparer des réunions ne constitue ●●●

1. J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Éditions Dalloz, Coll. « Précis », 2008, p. 74 et s.
2. Soc. 16 mars 1989, n° 86-41.619.
3. S. Guinchard, T. Debard, *Lexique des termes juridiques*, Éditions Dalloz, Coll. « Lexiques », juin 2010, p. 730.
4. Soc. 20 juin 1984, n° 81-42.917.
5. Soc. 16 mai 2000, n° 98-40.499.
6. Soc. 20 octobre 1994, n° 93-42.800.
7. Soc. 7 décembre 1989, n° 87-42.701.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

●●● pas un avantage revêtant un caractère général[8]. En revanche, l'octroi uniquement au comité d'entreprise d'un avantage lié aux conditions de fixation de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles constitue bien un usage[9].

➪ **de fixité.** L'employeur ne doit pas décider discrétionnairement ou de manière subjective ou aléatoire d'accorder un avantage à un quelconque salarié. Il est fondamental que des règles prédéfinies, constantes et reposant sur des critères objectifs délimitent les conditions d'attribution et de détermination de l'avantage. Le versement d'une prime de résultat dont le mode de calcul est préétabli constitue un usage même si le montant de cette prime est variable. Tel est le cas d'une prime de résultat.

Les trois critères ci-dessus décrits sont cumulatifs. À noter que le salarié qui souhaite qu'un usage s'applique à lui doit apporter la preuve de son existence par tous moyens (fiches de paie, affichage dans la structure, attestations écrites, etc.). Il incombe ensuite à l'employeur que le soi-disant avantage ne constitue pas un usage[10].

Conflits de normes

Faut-il croire en la toute-puissance de l'usage ? Réponse négative. La hiérarchie des sources du droit du travail précise que l'usage se place entre les accords collectifs de travail et le contrat de travail. En conséquence, un salarié ne peut se prévaloir d'un usage au détriment d'une règle d'ordre public. Toutefois, lorsque l'usage est plus favorable aux salariés qu'un accord collectif, l'usage prime l'accord ; il est possible de déroger à cet accord tant que l'usage n'est pas régulièrement dénoncé[11].

Lorsqu'un accord collectif vient remplacer un usage même plus favorable mais non contractualisé, l'usage doit automatiquement disparaître[12].

SYNTHÈSE

USAGE PROFESSIONNEL OU USAGE D'ENTREPRISE : LE DISTINGUO

	Usage professionnel	Usage d'entreprise
Champ d'application	Branche d'activité	Entreprise
Nature	Norme interprétative ou supplétive mise en place par la collectivité professionnelle. Il s'agit d'une contrainte extérieure qui s'impose à l'employeur en tant que membre de cette collectivité.	Pratique mise en place par l'employeur de sa propre initiative ou créée à l'initiative des salariés sans que l'employeur s'y soit opposé. L'usage ne s'impose pas à l'employeur : son application relève du bon vouloir de l'employeur.
Remise en cause unilatérale par l'employeur	Non	Oui

ACCORD ATYPIQUE : L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LORS DES NÉGOCIATIONS

Quelle est la frontière entre l'usage et l'accord atypique ? Subtile question nécessitant une réponse précise tant en ce qui concerne la définition de l'accord atypique et sa valeur juridique que ses rapports avec les autres sources du droit.

Définition

L'accord atypique ne fait pas l'objet d'une définition légale. Il est signé par l'employeur. C'est parce que sa négociation ne le subordonne pas à la présence de délégués syndicaux, comme c'est le cas pour les conventions et accords collectifs de travail, qu'il prend le nom « d'accord atypique »[13]. Il en résulte que les effets de l'accord collectif ne peuvent voire le jour.

Ce type d'accord peut être adopté de manière très libre, sans formalisme particulier et sans conditions de validité déterminées. Ainsi, il peut être oral. Il s'imposera à l'employeur s'il est prouvé que ce dernier avait véritablement l'intention de s'engager[14]. L'accord peut également résulter d'un procès-verbal de réunion du comité d'entreprise.

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

8. Soc. 14 janvier 1987, n° 83-40.530.
9. Soc. 21 novembre 1989, n° 89-13.699.
10. Soc. 3 mars 1994, n° 89-40.801.
11. C. trav., art. L. 2254-1 ; Soc. 8 octobre 1996, n° 92-44.361.
12. Soc. 1er avril 1992, n° 90-20.871 ; *a contrario*, Soc. 14 juin 2000, n° 98-41.703.
13. C. trav., art. L. 2132-2.
14. Soc. 26 mars 1997, n° 94-43.146.

Valeur juridique et conflits de normes

Les accords atypiques sont-ils créateurs de droits à la charge des salariés ? Oui. Créateurs d'obligations ? Non. En effet, de tels accords confèrent à l'ensemble des salariés des droits nouveaux par rapport à ceux contenus dans la loi, la convention collective applicable à leur secteur d'activité ou le contrat de travail.

Les accords atypiques n'ont pas vocation à limiter les droits que les salariés tiennent de la loi, des accords collectifs ou de leur contrat de travail. Ils peuvent cependant prédominer sur les dispositions légales ou conventionnelles dès l'instant qu'ils confèrent aux salariés des avantages supplémentaires[15].

À noter que lorsqu'un accord d'entreprise est dénoncé, les avantages qui en résultaient ne peuvent être remis en cause par l'accord atypique. L'accord d'entreprise continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le remplace ou pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation[16].

DÉNONCIATION

UNE PROCÉDURE COMMUNE

Un principe : en l'absence de dénonciation, l'usage d'entreprise, l'accord atypique et l'engagement unilatéral doivent continuer à s'appliquer.

Sans devoir apporter de justification à l'appui de sa décision, l'employeur peut décider de mettre fin à ces avantages. Il doit alors respecter une procédure stricte :

- informer les représentants du personnel. Mais encore faut-il que ces représentants soient institués dans la structure (Soc. 5 janvier 2005, n° 02-42.819 ; C. trav., art. L. 2323-27) ;
- informer individuellement les salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé ;
- respecter un délai de prévenance suffisant. Il court à compter de la date où les salariés et les représentants du personnel ont été informés de la décision de dénonciation.

Une fois la dénonciation régulièrement réalisée, les salariés, même protégés, n'ont plus la possibilité de se prévaloir des avantages qui en résultent.

ENGAGEMENT UNILATÉRAL : UN CARACTÈRE OBLIGATOIRE

Pouvant être confondu avec l'usage ou l'accord atypique, l'engagement unilatéral présente ses propres caractéristiques. Détail.

Définition

Les engagements unilatéraux traduisent la volonté explicite de l'employeur à l'égard de l'ensemble des salariés, contrairement aux usages. L'engagement unilatéral peut prendre différentes formes. Il peut, par exemple, résulter d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants des salariés en dehors des conditions légales prévues par les conventions et accords collectifs. Il peut également résulter d'une décision prise par l'employeur lors d'une réunion avec les délégués du personnel ou le comité d'entreprise sans qu'un accord soit formalisé[17].

Force obligatoire

L'engagement unilatéral de l'employeur à force obligatoire. Toutefois, le salarié n'a pas la possibilité de renoncer à une disposition collective lui conférant une situation plus favorable. Par ailleurs, lorsque l'employeur s'engage unilatéralement à verser une prime de fin d'année à ses salariés, il est tenu de le faire malgré le caractère variable de la prime octroyée et bien que les résultats économiques soient insuffisants[18]. La Cour de cassation pose toutefois une limite en considérant que l'engagement unilatéral doit être précis de façon à pouvoir définir « objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite »[19]. Le fait de subordonner le versement d'une prime de fin d'année à l'existence de résultats économiques suffisants n'est pas considéré comme étant une clause précise. L'employeur est tenu de s'exécuter sans pouvoir invoquer que la condition qu'il s'était fixé n'est pas remplie.

Bon à savoir : si l'engagement unilatéral est plus favorable que la convention collective, l'employeur est tenu de respecter les règles qu'il s'est fixé. En revanche, si la conclusion de la convention collective ou de l'accord d'entreprise est antérieure à celle de l'engagement unilatéral, les dispositions conventionnelles, même moins favorables, s'appliquent par priorité. Mais encore faut-il qu'elles portent sur le même objet.

Il est des cas où la nouvelle convention collective peut prévoir de maintenir les avantages acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Dans ce cas, les salariés continuent de bénéficier du régime antérieur bien que l'engagement unilatéral ait disparu mais dont les avantages ont été intégrés à leur contrat de travail[20].

Enfin, lorsque la situation juridique de l'employeur change, les engagements unilatéraux se transmettent au repreneur[21]. Ils s'appliquent uniquement aux salariés dont les contrats de travail étaient en cours au jour du transfert[22]. ■

15. Soc. 23 octobre 1991, n° 88-41.662.
16. C. trav., art. L. 2261-9 ; Soc. 22 avril 1992, n° 88-40.921.
17. Soc. 7 mai 1998, n° 96-41.020.
18. Soc. 15 décembre 2004, n° 02-43.991.
19. Soc. 27 juin 2000, n° 99-41.926.
20. Soc. 28 juin 2000, n° 98-42.147.
21. C. trav., art. L. 1224-1.
22. Soc. 7 décembre 2005, n° 04-44.594.

AUTEUR Laurence Tur
TITRE Rédactrice spécialisée, docteur en droit, jurisassociations

Article extrait de Jurisassociations n° 435 du 15 mars 2011. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

20 numéros en version papier
+ la version numérique feuilletable incluse
gratuitement dans votre abonnement !

offre **SPÉCIALE** d'**ABONNEMENT** -20%

Tous les quinze jours, toute l'actualité juridique, fiscale, sociale et comptable concernant les organismes sans but lucratif.

Un dossier complet et transversal, des articles et des rubriques proches de votre pratique : tribune, communiqués, événements, tableau de bord chiffré, fiche pratique...

...Toutes les réponses opérationnelles pour vous accompagner dans votre gestion quotidienne !

juris associations

LE BIMENSUEL DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

offre
SPÉCIALE d'ABONNEMENT
-20 %

à retourner à Juris éditions · 80, avenue de la Marne · 92541 Montrouge Cedex
Pour toute information : N° Indigo 0 820 800 017
0,12 € TTC/mn

Oui, je m'abonne à JURISassociations pour l'année 2015 avec 20 % de remise !

Quelle que soit la date de ma commande, je recevrai également les numéros antérieurs parus depuis le début de l'année.

	Prix HT	Prix TTC*	Qté	Total
PAPIER + NUMÉRIQUE FEUILLETABLE INCLUS -20 % ☑ 20 numéros de l'année 2015 avec la **version numérique feuilletable offerte** : moteur de recherche et fonctionnalités avancées (annoter, copier, imprimer, classer par dossiers personnels...).	***148,87 €*** *(au lieu de 186,09 €)*	***152 €*** *(au lieu de 190 €)*		
» ***OPTION ARCHIVES NUMÉRIQUES*** ☐ Je complète mon abonnement par l'option « Archives numériques » : **tous les numéros parus depuis janvier 2005** en version numérique feuilletable.	***93,05 €***	***95 €***		
		Total à régler		

☐ Mme ☐ Mlle ☐ M.

Nom .....

Prénom .....

Organisme .....

Adresse .....

.....

Code postal ..... Ville .....

Tél. ..... Fax .....

Courriel .....

Code NAF ou activité .....

Règlement par :

☐ chèque ci-joint à l'ordre des Éditions Dalloz

☐ mandat administratif

☐ carte bancaire (signature obligatoire)

N° : ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐

Expire fin : ☐☐ ☐☐

Signature ou cachet : Date :

279906

Offre valable jusqu'au 31/08/2015 pour tout nouvel abonnement. Abonnement en année civile, renouvelable d'année en année par tacite reconduction pour une période d'un an sauf dénonciation écrite de votre part deux mois avant échéance de votre abonnement. Conformément à la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant.

* TVA à 2,10 % pour la revue papier et la version numérique feuilletable.

La revue *Juris associations* est éditée par Juris éditions, un département des Éditions Dalloz · SA au capital de 3 956 040 € · RCS Paris 572 195 550

*3 jours d'essai **gratuit et sans engagement** sur*

juriseditions.fr

juris éditions DALLOZ