



malakoff médéric

FUSIONS, CESSIONS,
SCISSIONS, ...
IMPACT SUR LES RÉGIMES
DE PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE

SOMMAIRE

1. RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE ET INCIDENCES SUR LA PROTECTION SOCIALE

Principes

2. SITUATION DU RÉGIME

Mis en place par décision unilatérale

Mis en place par référendum

Mis en place par accord collectif

3. AVANT L'HARMONISATION

4. HARMONISATION

SOMMAIRE

5. LA RETRAITE EN FRANCE

Adhésion des entreprises

6. LES IMPACTS DES FUSIONS ABSORPTIONS

Les événements juridiques ayant un impact sur les retraites

Les étapes

Les Impacts sociaux et financiers

Le formalisme

Les avantages

La clause de respiration



1.

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE ET INCIDENCES SUR LA PROTECTION SOCIALE

PRINCIPES

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE ET INCIDENCES SUR LA PROTECTION SOCIALE PRINCIPES

Dans tous les cas, les obligations de l'ancien employeur en matière de prévoyance et de retraite supplémentaire sont transférées au nouvel employeur (transfert des salariés et de leur contrat de travail au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail), mais les conséquences des restructurations sont différentes suivant l'acte qui est à l'origine de la mise en place du régime :

- **Décision Unilatérale**
- **Accord Référendaire**
- **Accord Collectif**

Les procédures ne sont pas identiques.

Pour **dénoncer** une décision unilatérale ou un référendum, il conviendra de se tourner vers les règles édictées par la jurisprudence.

Pour **mettre en cause** un accord collectif, il conviendra de respecter le Code du travail.

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE ET INCIDENCES SUR LA PROTECTION SOCIALE PRINCIPES

Tous les salariés compris dans les effectifs de l'entreprise conservent leur régime de prévoyance collective.

Il convient de se reporter au Code du travail

Article L.1224-1 du Code du 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. 911-5 du Code SS : Dans le code de la sécurité sociale il est prévu qu'un décret détermine les conditions dans lesquelles les accords portant sur les garanties complémentaires sont ratifiés, adoptés, modifiés, mis en cause ou dénoncés à la suite de ces mêmes opérations sans qu'il soit paru depuis 1994.

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE ET INCIDENCES SUR LA PROTECTION SOCIALE PRINCIPES

L'employeur d'accueil qui souhaite remettre en cause le régime de prévoyance collective des salariés transférés doit donc au préalable dénoncer l'acte qui a institué le régime (décision unilatérale, l'accord référendaire).

La mise en cause de l'accord collectif est automatique.

L'organisme d'assurance est extérieur à ces opérations. Seule une résiliation, ou un avenant, impacte le contrat d'assurance et engage l'assureur.

2.

SITUATION DU RÉGIME

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR DÉCISION UNILATÉRALE

PRINCIPES DE DENONCIATION D'UNE DÉCISION UNILATÉRALE - JURISPRUDENCE

L'engagement unilatéral pris par un employeur est transmis au nouvel employeur qui ne peut y mettre fin qu'à la condition de prévenir individuellement les salariés et les Institutions Représentatives du Personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations.

(Cass soc 4 février 1997 – Total Rocaboy) (Cass soc 13 octobre 2010 – CGT CEGELEC)

La procédure de dénonciation est purement jurisprudentielle et se présente en 3 points :

-information individuelle et par écrit des salariés

-information des représentants du personnel

- avec un délai suffisant de prévenance permettant d'éventuelles négociations (3 mois au minimum selon la doctrine, le délai relevant de l'appréciation du juge).

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR DÉCISION UNILATÉRALE EXCEPTIONS

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un engagement unilatéral de l'employeur est conclu, cet accord a pour effet de mettre fin à cet engagement unilatéral, peu importe que celui-ci ait été ou non préalablement dénoncé. (Cass soc 10 mars 2010 n° 08-44950)

En effet, la jurisprudence des usages autorise la substitution d'un accord d'entreprise à un usage préexistant ayant le même objet sans avoir à dénoncer ce dernier. (Cass soc 25 janvier 2006 n°04-42793)

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR DÉCISION UNILATÉRALE

RESUME

- . Les régimes de protection sociale complémentaire institués par DUE sont transférés au nouvel employeur.
- . La dénonciation de la DUE suppose, avec un délai de prévenance de 3 mois minimum, une information écrite individuelle des salariés et une information des représentants du personnel.
- . La signature d'un accord collectif traitant du même objet que la DUE peut y mettre fin.
- . Rappel : l'organisme d'assurance est extérieur à la dénonciation de la DUE.
L'entreprise devra veiller à dénoncer ou renégocier avec l'assureur le contrat d'assurance collective.

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR REFERENDUM

L'accord ratifié par référendum se transfère au nouvel employeur. Le décret annoncé sur les conditions de ratification, de modification ou de dénonciation n'est jamais paru.

En attendant, la jurisprudence applique le **même régime juridique que celui des décisions unilatérales ou des usages.**

Selon la jurisprudence, les accords référendaires instituant ou modifiant un régime de prévoyance, frais de santé ou retraite supplémentaire **doivent être ratifiés à la majorité des salariés inscrits et non votants.** (Cass soc 15 novembre 2011)

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR REFERENDUM

RESUME

- . Le régime de protection sociale complémentaire mis en place par référendum est transféré au nouvel employeur.
- . Le régime peut être dénoncé soit par une décision de l'employeur en dehors de toute fraude ou conditions fautives (Cass. Soc 26 septembre 2002) ou par un nouvel accord référendaire ou par un accord collectif.
- . **Rappel** : l'organisme d'assurance est extérieur à la dénonciation du régime mis en place par référendum. L'entreprise devra veiller à dénoncer ou renégocier avec l'assureur le contrat d'assurance collective.

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF

La mise en cause des accords collectifs en cas de cession, scission, changement d'activité, est prévue à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

L'accord collectif mis en cause continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant un an, après préavis de 3 mois, soit 15 mois au total, sauf clause prévoyant une durée différente.

-La durée d'un an peut être écourtée par la mise en place d'un accord de substitution.

SORT DU REGIME MIS EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF – MODALITÉS DE MISE EN CAUSE

L'accord ou la convention est mis en cause à la date de restructuration sans qu'une dénonciation « active » soit nécessaire. Il est souhaitable que soient informés le CE, le personnel par voie d'affichage, les représentants syndicaux pour préparer la nouvelle négociation.

Le nouvel accord ne peut pas être conclu pendant le préavis.

L'entreprise peut envisager une dénonciation 3 mois avant l'opération afin de pouvoir conclure un nouvel accord dès la réalisation de l'opération juridique.

SORT DU RÉGIME MIS EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF

RESUME

- . Le régime de protection sociale complémentaire mis en place par accord/convention collective survit 15 mois chez le nouvel employeur (3 mois de préavis + 12 mois de survie) sauf clause différente ou nouvel accord/convention pendant la durée de survie.
- . A défaut, le régime prend fin à échéance de 15 mois. Une DUE est alors possible.
- . A l'échéance de 15 mois, le salarié conserve les avantages acquis individuels (droits ouverts et non éventuels, par ex. maintien des rentes IJ/Inv en cours)
- . En présence de 2 CCN, le salarié peut immédiatement bénéficier des dispositions plus favorables de la CCN du nouvel employeur.
- . **Rappel** : l'organisme d'assurance est extérieur à l'opération. L'entreprise devra veiller à dénoncer ou renégocier avec l'assureur le contrat d'assurance collective.

3.

AVANT L'HARMONISATION

AVANT L'HARMONISATION

SORT DES GROUPES FERMÉS

Droit du travail	URSSAF - ACOSS	DECRET – CIRCULAIRE
<p>Les salariés doivent être placés dans une situation identique.</p> <p>Les règles déterminant l'octroi d'un avantage doivent être définies et contrôlables.</p> <p>L'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés d'une même catégorie professionnelle.</p>	<p>Circulaire DSS du 30 janvier 2009 :</p> <p>La possibilité de maintenir des régimes différents à la suite de restructuration n'est pas prévue, excepté dans l'hypothèse où les salariés transférés sont regroupés dans un établissement distinct et que le régime ait donné lieu à un accord d'établissement.</p>	<p>Décret du 9 janvier 2012 : couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique.</p> <p>Fiscal : Réponse du ministère de l'économie du 3 février 2000 : un groupe de salariés qui a fait l'objet d'une mutation en provenance d'une autre société du même groupe ne constitue pas une catégorie objective</p>
<p>Le maintien d'avantages acquis au seul profit des salariés transférés en cas de mise en cause d'un accord n'est pas prohibé.</p> <p>Une inégalité de traitement entre salariés peut être justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives.</p>	<p>Circulaire Acooss du 24 mars 2011 – QR n° 35 : en cas de fusion, les régimes peuvent être maintenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans limitation de durée en cas de mise en place par DUE - 15 mois en cas de mise en place par accord, sauf dénonciation de l'accord - en l'absence de nouvel accord il y a maintien du régime existant jusqu'à ce que le dernier salarié concerné cesse d'en bénéficier 	<p>Circulaire DSS du 25 septembre 2013 - 3 possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien des garanties mises en place par accord de l'entreprise absorbée pendant 15 mois à compter du transfert - Maintien des garanties mises en place par DUE de l'entreprise absorbée pendant 15 mois maxi (moins si dénonciation) - Re conduite du dispositif de l'entreprise absorbée par le biais d'un accord d'établissement

AVANT L'HARMONISATION

SORT DES GROUPES FERMÉS

Pour le Code du travail :

rien ne s'oppose à de tels régimes différenciés, même si la Cour de cassation est ambivalente sur ce sujet.

Pour l'Urssaf :

la Circulaire de mars 2011 (questions réponses – n° 35) autorise le groupe fermé en cas de fusion. La nouvelle circulaire sociale de septembre 2013 détaille 3 possibilités de maintien de groupes fermés ; il convient de s'y référer.

Pour l'Administration fiscale :

conformément à la jurisprudence du Conseil d'état sur les groupes fermés, il convient de retenir des catégories objectives. Tel n'est pas à priori le cas d'un ensemble de salariés dont la seule caractéristique serait d'avoir fait l'objet d'une mutation en provenance d'une autre société du même groupe.
(Réponse ministérielle du 3 février 2000, JO du 7 décembre 2000)

4.

HARMONISATION

HARMONISATION

ACCORD D'ENTREPRISE ET ETABLISSEMENTS DISTINCTS

« *La convention ou les accords d'entreprise sont négociés et conclus entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.*

« *Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions »*

(art. L. 2232-16 c. trav.)

HARMONISATION

ACCORD D'ENTREPRISE ET ETABLISSEMENTS DISTINCTS

Dans la lettre de la DSS du 29 mai 2009 (recours gracieux), il apparaît que cet organisme a une position restrictive puisqu'elle prévoit qu'un accord d'entreprise ne peut pas exclure un établissement.

Pour la DSS, un accord d'entreprise est possible dans les cas de figure suivants :

- s'il n'exclut aucun établissement ou s'il prévoit des garanties de base pour tous les établissements, chaque établissement pouvant en outre améliorer la garantie en ajoutant des dispositions par accord d'établissement,
- ou bien si l'accord d'entreprise laisse la libre négociation par établissement,
- ou bien si l'accord d'entreprise prévoit des garanties différentes par établissement si un accord d'établissement intervient pour ratifier cette possibilité.

La situation de l'établissement distinct est abordée par la nouvelle circulaire sociale de septembre 2013 qui entérine les accords d'établissement.

HARMONISATION

L'entreprise peut souhaiter harmoniser les différents régimes afin d'éviter toute mise en cause par les administrations fiscales et sociales ou sur le terrain de l'égalité de traitement. La procédure d'harmonisation varie en fonction des modalités de mises en place des régimes à adapter.

Acte de mise en place du Nouveau système \ Acte à l'origine de l'ancien système	Convention collective	Référendum	Décision unilatérale
Convention collective	OUI	OUI	OUI
Référendum	NON	OUI	OUI
Décision unilatérale	NON	NON	OUI

HARMONISATION

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

Le système de garanties collectives de caractère obligatoire est un avantage collectif (mutualisation des risques).

Une fois passé le délai de survie du régime, le salarié n'a plus droit au maintien des garanties (sauf rechutes indemnisées au titre de l'article 7, maintien décès au titre de l'article 7-1).

Les prestations s'apparentent à un avantage individuel.

L'avantage acquis est un droit ouvert par un fait générateur antérieur à la dénonciation

LES FUSIONS, CESSIONS, SCISSIONS ET LA PROTECTION SOCIALE

CONCLUSION

- Anticiper
- Procéder à un audit des dispositifs en place
- Mesurer les impacts financiers
- Se faire assister

5.

LA RETRAITE EN FRANCE

ADHESION DES ENTREPRISES



ADHESION DES ENTREPRISES

VOUS VENEZ DE CRÉER VOTRE ENTREPRISE ?

Quels que soient sa forme juridique (société, structure individuelle) et son secteur d'activité (industrie, commerce, services, agriculture) vous devez adhérer à une caisse de retraite Arrco et à une caisse de retraite Agirc d'un même groupe paritaire de protection sociale.

ADHESION DES ENTREPRISES

PRINCIPE

- Dans certains secteurs professionnels, la convention collective désigne les caisses Arrco et Agirc pour l'adhésion de l'ensemble des entreprises du secteur.
- Dans le cas contraire, l'entreprise relève du secteur interprofessionnel. Les caisses de retraite sont alors désignées par les fédérations Arrco et Agirc selon des critères géographiques.



ADHESION DES ENTREPRISES

SECTEUR PROFESSIONNEL

- **Les entreprises du secteur professionnel adhèrent aux caisses de retraite du groupe de protection sociale désignées par la convention collective de la branche professionnelle.**
- **Vérifiez si le code NAF (Nomenclature des activités française) de votre entreprise figure dans le répertoire professionnel de l'Arrco et de l'Agirc .**

ADHESION DES ENTREPRISES

SECTEUR INTERPROFESSIONNEL

• Pour chaque département, 2 groupes de protection sociale peuvent recevoir les adhésions des entreprises du secteur interprofessionnel.

Vous trouverez le nom de ces groupes dans le répertoire géographique de l'Agirc et de l'Arrco.

L'entreprise choisit l'un ou l'autre de ces groupes dans un délai de 3 mois. Au-delà de ce délai, l'un des deux groupes est désigné pour recevoir l'adhésion de l'entreprise.

ADHESION DES ENTREPRISES

SPÉCIFICITÉS

- **Activités agricoles**
- **Compétence territoriales (outré mer ...)**
- **Compétences catégorielles (VRP, Mannequin, boxeur, gardien d'immeuble, journaliste pigiste etc ...)**

6.

IMPACTS DES FUSIONS ABSORPTIONS

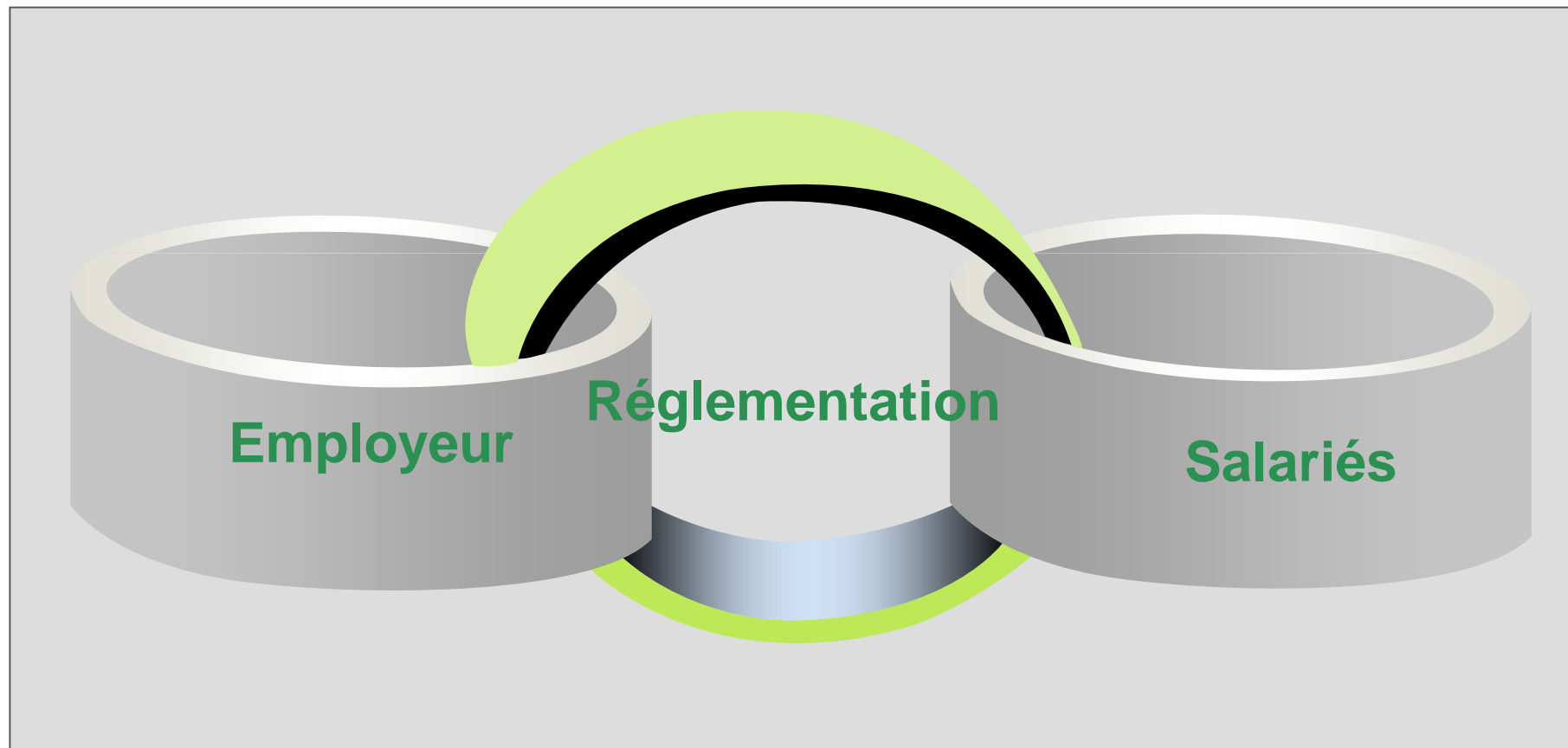
ÉVÉNEMENTS JURIDIQUES



EVENEMENTS AYANT UN IMPACT SUR LES RETRAITES

- fusion-absorption,
- location-gérance,
- constitution d'une unité économique et sociale
- reprise et transmission d'entreprises (cession de fonds de commerce, location gérance)
 - prise de participation financière
 - transfert d'activité (partiel ou total)
 - transmission universelle de patrimoine

LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES SALARIES EST PILOTEE PAR LES FEDERATIONS AGIRC ARRCO



LES ETAPES

L'AUDIT DES REGIMES EN PLACE

- 1 - les conventions collectives (obligations d'adhésion professionnelle)
- 2 - les catégories de personnel (cadres, article 36, non cadres, ouvriers...)
- 3 - les taux de cotisations Arrco (taux minimum obligatoire, taux supplémentaire)
- 4 – la répartition de la cotisation (60/40)
- 5 – les caisses de retraite en présence

LA MISE EN PLACE D'UN STATUT COMMUN DU PERSONNEL

- 1 – choisir une convention collective
- 2 – harmoniser les conditions d'affiliation des catégories de personnel, l'article 36 définir un seuil d'accès (niveau, échelon)
un seuil maximum ou résilier partiellement ou en totalité
l'extension article 36 avec l'accord des salariés concernés
- 3 – unifier les taux de cotisations Arrco par le calcul d'un taux moyen pondéré
- 4 – harmoniser la répartition de la cotisation (60/40)
- 5 – informer et consulter les représentants des salariés
- 6 - choisir une institution de retraite en présence, pour l'un des régimes Arrco ou Agirc ou un seul groupe de protection sociale pour les deux régimes
- 7 – regrouper les adhésions retraite à la date de l'opération ou au plus tard au 31 décembre de l'année N+1

LES IMPACTS SOCIAUX ET FINANCIERS



LES IMPACTS SOCIAUX ET FINANCIERS

