

Mutualisation et Regroupement

Face à un environnement exigeant et contraignant, les associations sont souvent contraintes à coopérer, mutualiser ou même se regrouper entre elles pour continuer à poursuivre un projet associatif ambitieux, faire face à des problématiques de renouvellement ou de professionnalisation des dirigeants ou tout simplement pour ne pas mourir.

► La coopération et la mutualisation

La mutualisation est envisagée comme une synergie entre les structures, permettant la mise en commun de moyens divers, dans une logique de bénéfices réciproques. La mutualisation peut concerner des réflexions et des pratiques, des moyens techniques (espace de travail, matériels...), financiers ou des compétences (échange de savoirs, mutualisation de bénévoles, de salariés). Elle peut rester informelle ou passer, sous certaines conditions, par des conventions de mise à disposition ou de prestation de service. Elle peut aussi aboutir à la création d'une nouvelle structure juridique (fédération, groupement employeurs, groupement d'intérêt économique, fond de dotation...).

● La mutualisation de moyens

La situation où une association «prête» son matériel à une autre association peut se faire dans le cadre d'une convention de prêt ou de prestation de location. Si les coûts de maintenance, d'entretien et de gestion doivent être pris en compte par l'association prêteuse, la refacturation au-delà des frais réellement engagés est assimilée à une prestation de service, activité commerciale assujettie aux impôts commerciaux.

● La mutualisation de salariés

La mutualisation de compétences bénévoles (ex : évènement co-organisé entre plusieurs associations) ne pose pas de problème particulier. A l'inverse, la mutualisation de salariés (ou le prêt de personnel) est très encadrée par le code du travail.

Cas 1 : La mise à disposition de salariés est consentie sans créer une structure juridique nouvelle.

Selon l'article L 8241-1 du code du travail « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre est interdite ». De plus, le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre, qui a pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'é luder l'application de dispositions légales ou conventionnelles, est interdit (Article L 8331-1 du code du travail).

Il ressort de la combinaison de ces textes qu'est licite :

- L'opération non exclusive de mise à disposition à titre onéreux, sans causer de préjudice au salarié mis à disposition. Cela concerne les prestations de service ou de sous-traitance. Selon la jurisprudence, il y a prestation de service lorsque la mise à disposition concerne une tâche précise nécessitant un personnel qualifié et un savoir-faire spécifique distinct de celui de l'association utilisatrice, que l'association prêteuse reste l'employeur sans transfert de lien de subordination et que la rémunération est fixée sur une base forfaitaire en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées.
- L'opération de prêt de main d'œuvre à but non lucratif, afin de faire face à des variations d'activité (accroissement d'activité ou baisse d'activité : éviter un licenciement, une mise au chômage partiel).

Selon l'article L 8241-1 du code du travail, «une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition». La majoration d'un forfait pour «frais de gestion» pourrait caractériser un prêt de main d'œuvre à but lucratif illicite, sauf à ce que celui-ci soit précisément déterminable.

Attention : Il semble que la loi du 28 juillet 2011, étant inspirée de l'accord interprofessionnel sur la gestion des conséquences de la crise économique sur l'emploi, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif soit admis que s'il est temporaire. Cela devra être confirmé par la jurisprudence.

Une convention de mise à disposition doit être conclue entre les 2 associations. Un avenant au contrat de travail doit être signé par le salarié (son accord est nécessaire). A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent.

Enfin, les dispositions précitées ne concernent pas les opérations de mise à disposition entre une association et un organisme public à caractère administratif.

Cas 2 : La mise à disposition de salariés est consentie dans le cadre d'un groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs a pour objet de mettre à disposition des associations membres des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Il peut depuis la loi du 2 août 2005 apporter une aide en matière d'emploi ou de Gestion des Ressources Humaines (recrutement, plan de formation, assistance à l'établissement de bulletins de paies...). Il conviendra, toutefois, d'être prudent au regard de certaines professions réglementées (ex : activités comptables - arrêt cour de cassation du 19 mai 2004).

La mise à disposition doit être à but non lucratif (voir ci-dessus), même si la DIRECCTE admet une refacturation possible des charges de gestion effectives et modérées (la cour de cassation semble avoir une position contraire, mais aucun contentieux n'a eu lieu à ce jour).



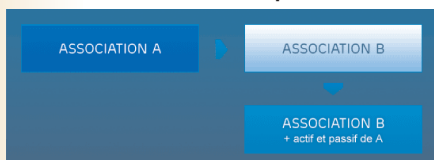
► Le regroupement d'associations

Outre les regroupements d'associations sous forme fédérative, le regroupement d'associations prend souvent la forme juridique de fusion.

La fusion est la réunion de plusieurs associations en une seule. Elle peut se réaliser de 2 façons :

- Attribution du patrimoine d'une ou plusieurs associations à une association déjà existante qui les absorbe (fusion-absorption)
- Création par plusieurs associations d'une nouvelle association à laquelle elles apportent leur patrimoine (fusion-crédation)

Fusion Absorption



Substitution complète de la structure absorbée au profit de la structure bénéficiaire, laquelle va assurer la poursuite de l'ensemble des droits et obligations de l'absorbée.

Fusion Création



Disparition des associations dont les actifs et passifs constituent le patrimoine de la nouvelle association.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise les conditions de ces opérations de fusion. Toutefois, il faut être vigilant dans la démarche de fusion.

Un projet de fusion doit être rédigé et contenir notamment les motifs, buts et conditions de la fusion, la désignation et l'évaluation de l'actif et du passif des associations. Il doit ensuite être adopté par les Assemblées Générales des associations concernées.

En cas de fusion absorption, les associations absorbées doivent également prononcer la dissolution de l'association dans les conditions statutaires. L'association absorbante doit accepter l'adhésion des nouveaux membres, et le cas échéant modifier ses statuts (dénomination, composition du conseil d'administration, objet...).

En cas de fusion création, les assemblées générales des associations concernées doivent approuver les statuts de la nouvelle association et prononcer leur dissolution. La nouvelle association doit être déclarée en préfecture dans les conditions de droit commun.

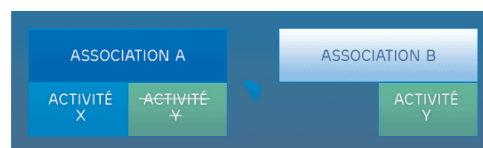
Une fois le projet de fusion adopté, un traité de fusion est signé entre les associations.

La fusion entraîne la transmission universelle du patrimoine à l'association absorbante ou nouvellement créée, c'est-à-dire l'ensemble des créances mais aussi des dettes de l'association disparue.

Attention : Cette transmission est indissociable de la dissolution de l'association dont le patrimoine est transmis, et ne peut se réaliser tant que la personne morale n'est pas dissoute.

Enfin, au plan fiscal, si les regroupements entre associations non fiscalisées n'appellent aucun commentaire, la situation peut être complexe en cas de structures totalement ou partiellement soumises aux impôts commerciaux.

NB : L'apport partiel d'actif est une opération différente en ce sens que cette opération laisse subsister la personnalité juridique de l'apporteur. Ce peut être le cas où une association apporte une activité autonome à une autre association.



aglca@aglca.asso.fr | www.aglca.asso.fr

MAISON DE LA VIE ASSOCIATIVE | 2 Boulevard Irène Joliot Curie | CS 70270 | 01006 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél 04 74 23 29 43 | Fax 04 74 23 65 26

*Horaires d'accueil : le lundi de 9h00 à 19h00 ; du mardi au vendredi de 9h00 à 21h00
 le samedi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00*



contact@ain-profession-sport.fr | www.ain-profession-sport.fr

AIN PROFESSION SPORT ET CULTURE | ZI Domagne | 01250 Ceyzériat
Tél 04 74 22 50 57 | Fax 04 74 22 72 61

Horaires d'accueil : du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

Rédaction : Marie-Pierre BERUT (aglca) - Valérie PALMISANO (ain profession sport et culture)