



## LETTRÉ AUX ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

### ► Un syndicat professionnel peut, dans certains cas, bénéficier de la protection du Code de la consommation

La Cour de cassation rappelle que les dispositions protectrices relatives à la signature des contrats hors établissement, tel le droit de rétractation, s'applique à un professionnel qui a au maximum cinq salariés et qui agit en dehors du champ de son activité principale (article [L221-3](#) du Code de la consommation). Il peut s'agir de la signature d'un contrat à l'occasion d'un démarchage.

Cette règle a été appliquée par la jurisprudence à la signature de contrats pour des photocopieurs, sites internet, insertions publicitaires...

(Cass. 1<sup>ère</sup> civ. première chambre civile 31 août 2022 n°[21-11-455](#))



### ► La limitation du nombre des mandats doit être clairement définie par les statuts

Lorsqu'un syndicat prévoit dans ses statuts une limitation du nombre de mandats que peut réaliser un administrateur ou le Président, il importe qu'il soit précisé si les mandats pris en compte sont des mandats complets ou non (à défaut, il faut alors tenir compte des mandats incomplets ; par exemple en cas de cooptation au cours du mandat) et s'ils sont consécutifs ou non.

Lorsqu'une telle règle est introduite dans les statuts, il est essentiel de préciser si les mandats déjà réalisés ou en cours sont pris en compte pour le calcul du nombre maximum de mandats.

La Cour d'appel de Paris a considéré qu'à défaut de précision dans les statuts, les mandats exercés antérieurement à la réforme statutaire sont pris en compte pour le calcul du nombre maximum de mandats.

(CA Paris, 11 janvier 2022, n°19/15197 ; décision en matière d'association transposable aux syndicats)



### ► Le transfert automatique des déficits ne s'applique pas aux apports partiels d'actif

Une partie des organisations professionnelles ou de leurs filiales associatives ou commerciales est soumise aux impôts commerciaux, dont l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun, pour tout ou partie de ses activités.

Ce régime fiscal peut, par exemple, être justifié notamment par une gestion intéressée, une activité de prestations individualisées commerciales, l'existence de liens privilégiés avec un privé lucratif.



Lorsqu'une organisation professionnelle (association ou syndicat) fiscalisée à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun est absorbée dans le cadre d'une fusion, ses déficits fiscaux sont automatiquement repris par l'organisation absorbante dans la limite de 200.000 € sans agrément (sous réserve du respect des conditions exposées au [BOI-IS-FUS-10-60-20](#), et à condition que la fusion soit soumise au régime spécial des fusions de l'[article 210 A du CGI](#)).

Cette règle ne s'applique pas aux apports partiels d'actif utilisés pour transférer une branche complète et autonome d'activité (par exemple entre un syndicat et sa filiale). Dans ce cas, une demande d'agrément est nécessaire.

(Précision apportée par le [BOI-IS-FUS-10-60-10](#) du 13 avril 2022)



► **Le pouvoir de licencier appartient, sauf dispositions statutaires contraires, au Président : le Conseil d'administration n'est donc pas compétent pour modifier ce pouvoir (implicite) du Président**

La Cour de cassation rappelle le 23 mars 2022 qu'il entre dans les attributions du président d'une association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, de mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un salarié.

Le Conseil d'administration ne peut donc pas valablement modifier ce pouvoir implicite du président et ne peut pas déléguer ce pouvoir à une autre personne.

La jurisprudence sur les associations et syndicats est de plus en plus stricte. Ainsi, selon certains arrêts de jurisprudence, le titulaire du pouvoir de licencier ne peut le déléguer que si les statuts prévoient expressément la possibilité de déléguer le pouvoir de licencier, lequel n'est pas inclus dans la gestion disciplinaire / RH, etc. et doit être nommément désigné. La sanction est lourde.

Une vérification des statuts et leur modification le cas échéant est donc indispensable.

[[Cour de cassation, soc., 23 mars 2022, n°20-16.781](#)]



► **Les hausses de prix ne doivent pas conduire les organisations professionnelles (ni les entreprises) à céder à la tentation de discuter de la manière de répercuter la hausse d'un élément du prix, sous peine d'entente**

Le simple fait d'en discuter constitue une entente anticoncurrentielle. Il en est de même de discuter d'un document qui justifierait de hausses de prix puisque chaque entreprise est libre de sa stratégie commerciale et de répercuter, ou non, les hausse de ses coûts, dans ses prix de vente. La prohibition concerne tout autant (notamment) la concertation sur la définition d'une méthodologie commune de répercussion d'un élément de coût que sur des taux de répercussion des variations du prix.



L'existence d'un contexte économique dégradé, les difficultés économiques rencontrées, les faibles marges de manœuvre, l'importance de la concurrence, ne sont pas de nature à faire échapper à la qualification d'entente.

Dans l'affaire ayant donné lieu à la décision n° [15-D-19](#) du 15 décembre 2015 relative à des pratiques mises en œuvre dans les secteurs de la messagerie et de la messagerie express, les échelles d'indices des prix du gazole, ainsi que les taux de hausse applicables, pouvaient être différents d'une entreprise à l'autre ; la coordination ne portait donc pas sur la détermination du prix final demandé au client au titre de la surcharge gazole, mais sur la structure et les modalités de ce paramètre de coût. L'autorité de la concurrence a sanctionné pour entente.

[Décision n° [15-D-19](#) du 15 décembre 2015 ; [communiqué de presse](#)]



### ► La transparence, condition de la représentativité, s'apprécie au niveau de l'Organisation demandant à être reconnue comme représentative

Dans une décision du 18 juillet 2022, la Cour administrative d'appel de Paris rappelle que par l'article [R. 2151-1](#) du code du travail, le pouvoir réglementaire a entendu élargir aux regroupements d'organisations patronales préexistantes la possibilité, qui existait auparavant pour les seules fusions d'organisations, de se prévaloir des éléments démontrant l'audience et l'influence des organisations préexistantes ainsi que de l'ancienneté acquise par la plus ancienne d'entre elles, ce regroupement visant des opérations de restructuration d'organisations patronales à l'issue desquelles une nouvelle organisation se voit conférer la compétence en matière de négociation collective au nom des membres. Peu importe que l'organisation la plus ancienne soit dissoute. Il en est ainsi que ce soit en cours de cycle de représentativité pour examiner le transfert de représentativité d'une OP représentative à une nouvelle OP ou à l'occasion d'un nouveau cycle. Dès lors que l'opération s'est déroulée à périmètre constant, la nouvelle entité peut se prévaloir des éléments démontrant l'ancienneté, l'influence et l'audience de la plus ancienne des OP même dissoute.

La Cour considère qu'il n'est pas exigé que toutes les organisations adhérentes ou affiliées à une organisation professionnelle d'employeurs aient elles-mêmes rempli le critère de transparence financière.

La Cour juge aussi que la circonstance que des OP ne soient désignés dans les statuts du syndicat représentatif que comme « partenaires associés » et non comme adhérents, est sans incidence sur le périmètre de la fusion-absorption litigieuse et, par suite, sur le transfert de représentativité opéré par l'arrêté dès lors que ces deux organisations se sont acquittées d'une cotisation auprès du syndicat représentatif qui pouvait donc se prévaloir de l'audience des entreprises adhérant à ces deux organisations dans la détermination de son poids.

[CAA Paris, 3e ch., 18 juill. 2022, n° [21PA02408](#) et [21PA06160](#)]





## ► Les syndicats professionnels et la protection des données personnelles

Dans le cadre de leur mission de défense des intérêts collectifs de leurs adhérents, les organisations syndicales sont amenées à recueillir des données à caractère personnel et ils doivent donc se conformer aux principes de protection des données tels que posés par le RGPD.

La collecte d'informations personnelles n'est possible que lorsqu'elle poursuit une finalité déterminée et légitime ; les droits des personnes doivent être respectés et la confidentialité de ces données, assurée.

Un certain nombre de mesures doivent être menées par les organisations professionnelles pour s'assurer de leur conformité :

- recenser les traitements au sein d'un registre ;
- faire le tri dans les données en vérifiant que les principes de pertinence et de minimisation, de confidentialité et de sécurité, et de limitation de durée sont respectés pour chaque traitement ;
- faire preuve de transparence en informant les personnes concernées du recueil de leurs données à caractère personnel ;
- organiser et faciliter les droits des personnes sur leurs données à caractère personnel ;
- sécuriser les données afin de limiter les risques tels que l'accès illégitime à des données, leur modification non désirée ou encore leur disparition.



**Alexis BECQUART**  
Avocat associé

[abecquart@delsolavocats.com](mailto:abecquart@delsolavocats.com)



**Capucine AUGUSTIN**  
Avocat

[caugustin@delsolavocats.com](mailto:caugustin@delsolavocats.com)