

La fusion, de l'information à l'action

Il arrive parfois en cours de vie d'une ASBL que celle-ci prenne un tournant inattendu qui l'oblige à trouver de nouvelles possibilités dans le but de maintenir la pérennité de la structure ainsi que les emplois. La fusion peut alors être une solution à envisager.

En effet, elle peut être nécessaire pour sauvegarder les activités d'une ASBL qui a un problème sévère au niveau de sa trésorerie. Cela peut être dû à un changement au niveau organisationnel, lorsque le Conseil d'administration (CA) n'a plus la capacité de continuer ses activités en raison, par exemple, du nombre d'administrateurs restants, de l'âge ou de l'investissement de ces derniers au sein de la structure.

Cela n'est pas une fin en soi mais une nouvelle étape qui va marquer le début d'un nouveau chapitre dans l'histoire de ces deux entités juridiques.

Les 2 types de fusion

1. La fusion par constitution d'une nouvelle ASBL

Quand deux ou plusieurs ASBL veulent fusionner, elles peuvent décider de poursuivre la totalité de leurs activités actuelles au sein d'une nouvelle association créée à cet effet.

L'intégralité des patrimoines (actifs et passifs) de toutes les associations sera affectée à la nouvelle ASBL constituée.

Dans cette hypothèse, l'ASBL doit être créée avant l'opération de fusion car elle doit avoir la personnalité juridique pour que cette opération soit valide.



2. La fusion par absorption

Une ASBL peut absorber une ou plusieurs autres ASBL. L'intégralité du patrimoine de la ou des ASBL apporteuse(s) (actifs et passifs) va alors être affectée à l'ASBL absorbante.

Qu'entend-on par fusion ?

C'est lorsqu'une ASBL apporte l'intégralité de son patrimoine à une autre personne morale (apport d'universalité).

La mise en œuvre de la fusion nécessitera de jongler avec différentes réglementations, notamment :

- **Code des sociétés et des associations (CSA)** : il contient les modalités procédurales

pour procéder à l'opération de fusion par absorption ;

- **CCT 32bis du 7 juin 1985** : elle garantit une protection des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'entreprise (= les deux types de fusion susmentionnées) ;
- **CCT sectorielles** ; ...

Conditions de la fusion

Une ASBL ne pouvant pas fusionner avec n'importe quelle entité juridique, il vous faut avant d'entamer ces démarches, vérifier si vous répondez aux conditions suivantes sans quoi, il ne vous sera légalement pas possible de le faire.

Une ASBL peut apporter l'intégralité de son patrimoine à une ou plusieurs personnes morales poursuivant un but désintéressé, soit une ASBL, une AISBL, une fondation, une université ou une personne morale de droit public.

Outre la condition ci-dessus, il est aussi exigé que l'ASBL bénéficiaire puisse poursuivre le but désintéressé de l'ASBL apporteuse ou du moins que le but poursuivi par l'ASBL bénéficiaire soit le plus proche possible du but poursuivi par l'ASBL apporteuse.

Pour qu'une fusion soit réussie, il est indispensable que :

- Les deux structures aient une vision commune de l'avenir qu'elles souhaitent donner à cette fusion ;
- Les deux structures agissent en toute transparence afin que l'accord de fusion (voyez ci-après) ne soit pas sujet à des malentendus qui pourraient mettre à mal cette collaboration et jouer sur la relation de confiance entre les deux parties notamment.

Il est indispensable d'inclure autant que possible les membres de l'Assemblée générale (AG) lors de ces réflexions et démarches et leur donner de ce fait l'opportunité de s'investir.

Procédure pour la fusion

1. Information et consultation préalables

Avant toute chose, en cas de transfert d'entreprise, l'ASBL bénéficiaire et l'ASBL apporteuse doivent préalablement informer et consulter les représentants des travailleurs, à savoir le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, la délégation syndicale (DS). À défaut de CE ou de DS, les travailleurs doivent être informés (et non consultés) de ce projet de fusion.

Pour plus d'information, consulter [le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

2. Protocole d'accord (facultatif)

Bien que non prévu dans le CSA, l'établissement d'un protocole d'accord est recommandé au vu de l'importance de la démarche. Ce protocole a pour but de s'accorder sur la gestion ainsi que sur divers aspects de la politique au sein de l'ASBL bénéficiaire, autrement dit, sur les bases essentielles.

3. L'établissement du projet d'opération ou de fusion et l'état de la situation active et passive

Le projet d'opération décrit les motifs de cette opération ainsi que l'ensemble de ses modalités et, si le patrimoine de la personne morale dissoute est apporté à plusieurs bénéficiaires, la manière dont il est réparti.

4. Rapport du commissaire aux comptes, expert-comptable ou réviseur d'entreprise

Ce dernier aura pour rôle de rendre un rapport complet fidèle et exacte à la situation sur base du projet d'opération et sur l'état résumant la situation active et passive.

5. Communication aux membres des AG (ASBL bénéficiaire et apporteuse)

Le projet d'opération, l'état résumant la situation active et passive des parties ainsi que le rapport du commissaire ou du réviseur d'entreprises ou de

l'expert-comptable externe sur ces états sont transmis aux membres de l'AG de l'ASBL apporteuse et bénéficiaire.

6. Décisions des membres de l'AG de l'ASBL apporteuse et bénéficiaire

Alors que pour l'ASBL apporteuse, la décision relève de la compétence de l'Assemblée générale, il n'en est pas de même pour l'ASBL bénéficiaire. En effet, le CSA ne règle pas cette question, ce qui permet de donner cette compétence au CA. Cela étant dit, la doctrine juge que, **vu l'importance de l'opération, la compétence doit être donnée à l'Assemblée générale.**

Les conséquences d'une fusion

1. L'ensemble du patrimoine actif et passif de l'ASBL apporteuse (préexistante à la fusion) est transféré à la structure bénéficiaire ou aux structures bénéficiaires, sur base de la répartition prévue dans le projet d'opération.
2. L'ASBL apporteuse cesse d'exister de plein droit après un délai de 6 mois (durée de l'opération de fusion).
3. Les membres de l'ASBL dissoute perdent leur qualité de membre sauf si le projet d'opération prévoit qu'ils deviennent membres de la nouvelle entité.

L'impact de la fusion

Si la fusion a un impact important sur le plan économique, elle engendre également de grands bouleversements sur le plan humain. En effet, tout changement professionnel important et imposé peut générer du stress, de l'anxiété et autres émotions. La fusion peut également déclencher des réactions négatives dans les comportements et attitudes au sein des membres du personnel.

Dès lors, pour qu'une fusion soit réussie, elle doit l'être sur les deux plans.

Les Conseils d'administration doivent garder un œil vigilant sur les changements qu'occasionnera cette fusion sur le personnel et minimiser autant que possible son impact. Pour ce faire, les membres du personnel doivent toujours être au centre de la réflexion.

L'accompagnement de la CODEF

La CODEF met à votre disposition un outil dans lequel la procédure de fusion y est décrite de façon précise, ce qui vous permettra de mieux appréhender cette démarche.

Vous trouverez également dans ce document l'impact au niveau : des conditions salariales et avantages extra-légaux, des réductions de cotisations sociales et des aides à l'emploi (APE, Impulsion, Sine, ...).

Cet outil se trouve sur [le site de la CODEF dans l'onglet « Documentation - Boîte à outils »](#).

Le service juridique se tient également à votre disposition pour tout accompagnement relatif à une fusion.

Gulcan Bayram

Conseillère juridique à la CODEF