


The logo for RYDGE, featuring the word 'RYDGE' in a bold, dark blue sans-serif font. The letter 'Y' is stylized with a teal diagonal line through it.

Éclairer
Entreprendre
Réussir

A large teal diagonal bar that runs from the top right towards the bottom left, partially overlapping the text and the background image.

Les 20 minutes
de l'Actu ESS
Décrypter, comprendre, agir

Mardi 9 juin 2026

Chaque 2^{ème} mardi du mois | 12h00 – 12h20

Sommaire

01 / Panorama des actualités
Revalorisation du SMIC au 1er juin 2026
Fusion de la CCN 66 et des accords CHRS

02 / Sujet à la Une
Les modalités de rapprochement dans le secteur associatif : enjeux juridiques et de gouvernance

03 / Q & R
Nous répondons à vos questions

04 / Questionnaire de satisfaction
Vos prochains sujets

05 / Les formations proposées par RYDGE Académie

06 / Prochaine Webconférence ESS
Rendez-vous le mardi 8 septembre 2026



Bernard Bazillon
Associé RYDGE Conseil
Directeur national ESS
bbazillon@rydge.fr



Inès Grandières
Consultant Droit social
RYDGE Conseil
igrandieres@rydge.fr



Laurent Monnet
Associé RYDGE Avocats
Director Tax
lmonnet@rydgeavocats.fr



Carole Lepreux-Jean
Manager, Service Paie
RYDGE Conseil
Clepreux-jean@rydge.fr

01



Inès Grandières
Consultant Droit social
RYDGE Conseil
igrandieres@rydge.fr



Carole Lepreux-Jean
Manager, Service Paie
RYDGE Conseil
Clepreux-jean@rydge.fr

Panorama des actualités

Revalorisation du SMIC **au 1er juin 2026**
Fusion de la CCN 66 **et des accords CHRS**



Revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026



Nouveau montant du SMIC

- / SMIC horaire brut : **12,31 €**
- / SMIC mensuel brut (35h) : **1867,02€**
- / Revalorisation automatique : **+2,41%**



Augmentation du minimum garanti

Minimum garanti également revalorisé au 1^{er} juin 2026 :

4,35€



Attention : le minimum garanti sert de base au calcul pour de nombreux dispositifs conventionnels



Point d'attention paie

Attention : plusieurs minima conventionnels peuvent devenir inférieur au SMIC

→ **Obligation légale : appliquer au minimum le SMIC**

Fusion de la CCN 66 et des accords CHRS



- Arrêté ministériel du 5 août 2021, JO du 7
- Fusion engagée entre les accords CHRS et la CCN du 15 mars 1966



- Échéance : 7 août 2026



- Période transitoire : 5 ans
Du 7 août 2021 au 7 août 2026
- Pendant cette période : soit les accords CHRS restent pleinement applicables, soit les partenaires sociaux négocient un accord unifié

- / **Si un accord est conclu pendant la période de transition** : le nouvel accord de branche s'applique
- / **Si aucun accord n'a été conclu pendant la période de transition** : les accords CHRS cessent de produire leurs effets à compter du 8 août 2026
- Application intégrale de la CCN 66 (sauf dispositions particulières).

02



Laurent Monnet
Associé RYDGE Avocats
Director Tax
Imonnet@rydgeavocats.fr

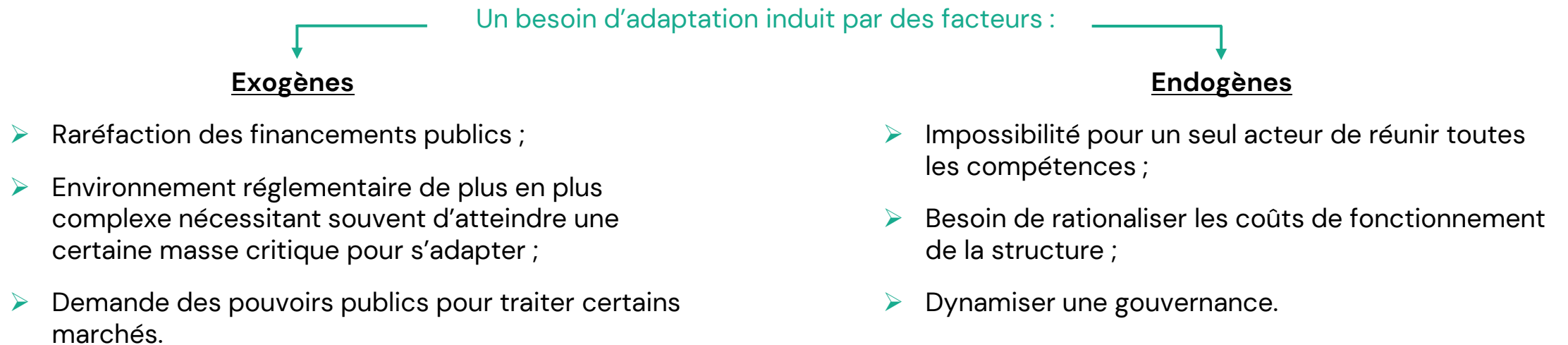
Sujet à la Une

Les modalités de rapprochement dans le secteur associatif : enjeux juridiques
et de gouvernance

Quels sont les facteurs à l'origine du rapprochement entre acteurs associatifs

Répondre aux besoins induits par un environnement socio-économique évolutif

→ En réponse à l'adage « l'union fait la force » : nécessité d'envisager les conditions d'un rapprochement entre acteurs poursuivant des objectifs communs.



→ Revendication souvent légitime des partenaires de subordonner leur soutien ou leur participation à une adaptation de la gouvernance pour les y faire participer.

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

1^{er} niveau : l'accord conventionnel (1/2)

❑ Plusieurs dénominations possibles pour une seule réalité :

- Accord de partenariat, accord de coopération, accord de collaboration, consortium, etc...

Il s'agit d'une entente entre différents acteurs en vue d'une coopération pour l'exécution d'une ou plusieurs opérations communes.

❑ Le véritable partenariat se caractérise par :

- Implication véritable et réciproque des parties prenantes ;
- Indépendance juridique de chaque partenaire ;
- Rédaction d'un accord écrit définissant notamment :
 - ❖ L'objet de l'opération à réaliser,
 - ❖ Les moyens pour y parvenir,
 - ❖ La responsabilité de chacun,
 - ❖ La gouvernance du projet.

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

1^{er} niveau : l'accord conventionnel (2/2)

☐ Avantages de l'accord conventionnel

- Souplesse ;
- Facilité de mise en œuvre et d'adaptation dans le temps ;
- Solution adaptée à des projets dont la réalisation est limitée dans le temps.

☐ Inconvénients :

- Multiplication des gouvernances : celle du projet commun, celle de chaque partenaire => Difficulté de traiter l'articulation entre ces différentes gouvernances ;
- Difficulté d'appréhender les conséquences sur le plan de la responsabilité d'une mauvaise exécution du partenariat ;
- Absence de permanence de mise en œuvre du partenariat ;
- L'accord conventionnel peut conduire les parties à s'échanger des services : risque fiscal.

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

2^{ème} niveau : la création d'une structure juridique dotée d'une personnalité distincte de ses membres (1/4)

❑ Il est fréquent d'envisager la création d'une structure ad hoc dotée d'une personnalité morale propre pour réunir différents acteurs qui conservent leur existence juridique :

- Association de moyens dont la finalité est de partager des moyens ;
- Association déclarée dont la finalité est de réaliser un projet ;
- GIE ;
- GCS-MS (établissements de santé, établissements médico-sociaux, professionnels de santé) ;
- Union (fédération) d'associations ;
- Groupement économique solidaire (regroupe des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) qui accueillent des salariés en parcours d'insertion) ;

➤ Etc...

➔ **Toutes les structures juridiques peuvent être utilisées** pour mettre en œuvre une gouvernance commune afin de réaliser un projet commun.

➔ **Il convient de s'interroger sur la finalité**, le secteur d'activité, les attentes des différents partenaires, etc... pour choisir une forme juridique qui servira à porter le projet commun :

S'agit-il de créer une entité autonome en vue seulement de partager une gouvernance commune ou souhaite-t-on lui donner également un rôle opérationnel ?

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

2^{ème} niveau : la création d'une structure juridique dotée d'une personnalité distincte de ses membres (2/4)

❑ Pourquoi créer une structure distincte ?

- Solution plus structurante et contraignante qu'un simple accord contractuel ;
- Pouvoir disposer d'une entité disposant d'une autonomie propre ;
- Etablir une gouvernance réellement distincte de celle des partenaires et adaptée à leurs souhaits ;
- Pouvoir disposer d'outils lisibles pour définir la gouvernance de l'entité.

❑ Quels sont les critères de choix pour retenir telle ou telle forme juridique ?

- Certaines entités juridiques ont été créées spécifiquement par le législateur pour répondre à des besoins de coopération dans des domaines d'activité particuliers (ex : GCS-MS) ;
- Certaines entités juridiques sont réputées être avant tout des structures de partage de moyens pour lesquelles la question de la gouvernance passe le plus souvent au second plan (GIE, associations de moyens) ;
- Hormis les 2 situations précédentes, le choix de la forme juridique est plus rarement motivé par des considérations tenant à la gouvernance.

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

2^{ème} niveau : la création d'une structure juridique dotée d'une personnalité distincte de ses membres (3/4)

❑ Définir la gouvernance, c'est notamment répondre aux questions :

- De la représentativité des différents acteurs souhaitant s'associer au projet
=> Contrairement à une croyance largement partagée, l'association peut être l'outil le plus anti-démocratique ;
- De la répartition des pouvoirs entre les différents acteurs eux-mêmes
=> Droits à accorder aux membres (création éventuelle de collèges avec des droits et/ou pouvoirs différenciés, ...)
- Des différents organes de gouvernance à créer pour assurer la prise de décisions, leurs mises en œuvre et en contrôler l'exécution
=> Type d'organes à créer (CA, Directoire, AG, Commissions spécialisées, etc.)
- De la répartition des pouvoirs entre les différents organes de gouvernance ;
- De la définition des règles et des sanctions à mettre en œuvre pour assurer une gestion efficace de l'organisme
- De l'intervention de tiers dans le fonctionnement de l'organisme (recours à des experts) voire dans son contrôle (droit de veto par exemple ou respect d'une charte).

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

2^{ème} niveau : la création d'une structure juridique dotée d'une personnalité distincte de ses membres (4/4)

□ Une intégration plus ou moins aboutie selon la volonté des parties de s'associer

Entité strictement limitée à la seule mise en place d'une gouvernance commune

1^{er} degré de mutualisation : seule la gouvernance est partagée, chaque membre conservant sa personnalité juridique et sa totale autonomie opérationnelle.

→ Phase permettant aux parties de tester leur capacité à travailler ensemble

Entité dédiée à la mise en place d'une gouvernance commune et à la mutualisation de tout ou partie des fonctions de direction

2^e degré de mutualisation : gouvernance partagée + mutualisation des fonctions de direction sous le contrôle de la gouvernance, chaque membre conservant sa personnalité juridique et une certaine autonomie opérationnelle.

→ Intégration plus poussée par rapport au niveau précédent puisque les fonctions de direction sont réunies dans une seule entité (transfert volontaire des contrats de travail concernés) : option souvent retenue en raison de l'incompatibilité des régimes statutaires du personnel des entités concernées (droit public / droit privé),

→ Attention à la fiscalité associée aux échanges de services entre les différentes structures.

Entité destinée à mutualiser la gouvernance, les fonctions de direction et le personnel opérationnel

3^e degré de mutualisation : intégration totale des activités et du personnel (souvent par voie d'apport partiel d'actifs) mais maintien de la personnalité juridique de chaque membre (souvent motivé par la volonté des parties de conserver les autorisations administratives d'exploitation dont ils sont titulaires et qu'ils ne souhaitent pas transférer).

Du partenariat à l'intégration complète : les différents niveaux de rapprochement

3^{ème} niveau : la réunion des acteurs par voie de fusion

❑ Le mariage des gouvernances : la fusion

Encadrée sur le plan juridique par la loi du 31 juillet 2014 en ce qui concerne les associations, les fondations et les fonds de dotation.

Pour les autres formes juridiques (GCS-MS, GIE, etc.), ce sont les dispositions du code civil qui s'appliquent.

- Organise le transfert de l'universalité du patrimoine (hormis les contrats intuitu-personae, les agréments et autorisations, contrats administratifs, etc.) et celui des adhérents (sauf s'ils expriment le souhait de ne pas adhérer à l'entité absorbante) ;
- Ne prévoit rien à propos de la gouvernance du nouvel ensemble : nécessité de prévoir avant l'opération les modalités de gouvernance pour permettre la représentativité des membres de l'absorbée ;
- Induit la perte de la personnalité morale des parties prenantes à l'opération de fusion si elle conduit à créer une entité nouvelle qui va rassembler les parties à la fusion.

Les problématiques principales des fusions reposent sur :

- La difficulté de s'entendre sur une gouvernance commune représentative des intérêts respectifs des parties prenantes à l'opération ;
- Les différences de statut social des salariés, la fusion devant conduire à une harmonisation ;
- L'impossibilité de transférer, sans l'accord des autorités administratives, les autorisations et agréments administratifs dont les parties prenantes peuvent bénéficier pour exercer leurs activités.

Conclusion

Existe-t-il une bonne gouvernance ?

- ⓘ **Il n'existe pas de cadre de référence** : chaque association doit donc trouver ses propres pratiques en fonction de son ancienneté, de sa taille, de sa complexité et de l'étendue de ses opérations avec les tiers.
- ⓘ **On mélange souvent à tort** la notion de bonne gouvernance avec celle de démocratie et de transparence.
- ⓘ **Quelques principes doivent néanmoins être respectés**
 - Les **instances de gouvernance doivent garantir les intérêts et la représentation des parties prenantes** qui ont décidé de participer au fonctionnement de l'organisme ;
 - Les **instances de gouvernance doivent diriger l'organisme**, c'est-à-dire définir sa stratégie, la mettre en œuvre sur le plan opérationnel, en contrôler l'exécution et le cas échéant, la corriger ;
 - Une **définition claire des rôles de chacun** et de leur responsabilité.

03



Questions / Réponses

Posez vos questions sur le Q & R

04



Questionnaire de satisfaction

05



Les formations proposées par RYDGE Académie

Les formations disponibles

RYDGE Académie vous propose **12 formations Economie Sociale & Solidaire** / Secteur Public

– « **Fiscalité des OSBL** » dont les objectifs sont :

- Mise à jour vos compétences pour déterminer le régime fiscal applicable aux organismes sans but lucratif
- Identifier les risques d'imposition aux impôts commerciaux d'un OSBL réalisant des activités lucratives (IS/TVA//taxe sur les salaires/CET-CVAE notamment)
- Maîtriser les cas de franchise d'impôts commerciaux applicables aux OSBL
- Maîtriser les conditions de sectorisation/filialisation des activités lucratives d'un OSBL
- Appliquer une sectorisation/filialisation des activités lucratives d'un OSBL

– « **Cycle actualités sociales et paie** » dont les objectifs sont :

- Approfondir ses connaissances techniques
- Connaître l'actualité sociale et paie pour être en mesure d'anticiper les opportunités, maîtriser les risques et structurer sa veille
- Partage d'expérience entre professionnels

– « **Modernisation des états financiers** » dont les objectifs sont :

- Identifier les changements liés au nouveau règlement comptable,
- Appliquer la nouvelle réglementation
- Anticiper les actions à mettre en place



[Catalogue des Formations Economie sociale & solidaire / secteur public](#)



[Formation Fiscalité des OSBL](#)



[Cycle - Actualités sociales et paie](#)



[Nouveau règlement comptable modernisation des états financiers](#)

06



Prochaine webconférence Les 20 minutes de l' ESS

Nous vous donnons rendez-vous le

8 septembre 2026
12h00 – 12h20

RYDGE Conseil vous accompagne dans vos différents projets professionnels.

RYDGE
ACADÉMIE

RYDGE
AVOCATS

RYDGE
GESTION PRIVÉE

Cette proposition a été réalisée par RYDGE Conseil SAS, cabinet indépendant de droit français. Les informations contenues dans ce document sont valables à sa date de publication. Elles sont à tous égards soumises à la mise en œuvre des procédures de RYDGE Conseil visant à évaluer les clients et les missions potentiels, y compris les procédures d'indépendance et de vérification des conflits, ainsi que la négociation, l'accord et la signature d'une lettre de mission ou d'un contrat spécifique. Nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Cette proposition est soumise pour sa mise en œuvre à la négociation, à l'accord et à la signature d'une lettre de mission ou d'un contrat entre les parties et ne saurait constituer, même signée, à elle seule, un engagement valable.

Crédits photos : Getty Images, iStock, Shutterstock, Adobe Stock, tous droits réservés.

**Éclairer
Entreprendre
Réussir**

rydge.fr

 RYDGE Conseil