



FÉDÉRATION
FRANÇAISE
KARATÉ

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Note d'information N°009

ffkarate.fr



AVANT PROPOS

Le code du travail offre la possibilité aux petites et moyennes entreprises de constituer des groupements dont ils seraient membres, et cela dans le but de mettre à disposition des salariés pour les adhérents, selon leurs besoins.

Les PME, les TPE voir les associations peuvent ressentir des besoins de certaines compétences sans pouvoir y remédier et risquant ainsi de pénaliser leur développement.

Face à cette problématique les groupements d'employeurs peuvent être une solution adaptée et efficace.

Textes de référence :

- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009
- Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985
- Décret n° 2009-1410 du 17 novembre 2009
- Décret n° 2009-351 du 30 mars 2009
- Instruction DGEFP n° 2008-14 du 20 août 2008 relative au groupement d'employeurs
- Articles L. 1253-1 et suivants, D. 1253-1 et suivants et R. 1253-12 et suivants du Code du travail.

1. Présentation d'un groupement d'employeurs

La loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 permet la création d'un groupement d'employeurs qui est une structure distincte réunissant plusieurs entreprises pouvant être constituée sous forme associative (loi 1901) ou de société coopérative. La forme associative paraît être plus adaptée au domaine sportif.

Peuvent ainsi adhérer au groupement d'employeurs toute personne physique ou morale indépendamment de son activité et de sa forme juridique.

Ce groupement a pour principale mission la mise à disposition de salariés auprès de ses adhérents et en aucun cas, auprès d'entreprises extérieures. Il ne peut par conséquent exercer d'activités commerciales.

La finalité est ici de créer des emplois à temps plein à partir d'un besoin plus précaire (temps partiel, saisonnier...). En aucun cas le groupement d'employeur ne doit être confondu avec une entreprise de travail temporaire.

Une mise en place d'un groupement d'employeur peut permettre à ses adhérents de trouver des réponses sur leur besoin concernant l'emploi saisonnier ou à temps partiel.

L'objectif du groupement est d'embaucher par des emplois stables une ou plusieurs personnes afin de les mettre à disposition et selon les besoins des entreprises adhérentes.

La possibilité est ainsi donnée aux entreprises de se regrouper afin de recruter une main d'œuvre qu'elles ne pourraient faire en restant seules. Il s'agit, pour les entreprises utilisatrices, de se partager les salariés du groupement dont ce dernier resterait l'unique employeur.

Les salariés du groupement d'employeurs sont donc amenés à réaliser des périodes de travail successives auprès des adhérents du groupement. Ces personnes seront mises à disposition en fonction des besoins préalablement exprimés par les adhérents de ces différentes structures, tout en n'ayant qu'une fiche de paie et qu'un seul contrat de travail.

Pour cela les associations utilisatrices signent des conventions d'utilisation avec le groupement d'employeurs. Ces conventions doivent notamment préciser le volume horaire de travail (annuel, semestriel, mensuel ou hebdomadaire) et le coût de l'intervention.

Dans tous les cas le groupement d'employeurs ne peut réaliser des opérations dites lucratives mais seulement satisfaire le besoin de main d'œuvre de ses adhérents.

2. Intérêt d'un groupement d'employeur

Les intérêts de recourir à de telles structures sont divers. A titre d'exemple il peut s'agir :

- De bénéficier ponctuellement de main d'œuvre selon ses besoins,
- De créer un emploi stable susceptible d'intéresser une personne qualifiée,
- D'ajuster son effectif lors des périodes de fortes activités,
- De faire correspondre l'emploi au réel besoin de l'entreprise aussi bien au niveau de la durée que du profil du salarié,
- De maintenir l'emploi d'un salarié que son employeur d'origine aurait besoin de licencier...

1) Avantages pour les adhérents

Les entreprises peuvent trouver un intérêt dans la mise en place d'un groupement pour différentes raisons, telles :

- Le recours à une main d'œuvre qualifiée lorsque un besoin se fait sentir,
- Le bénéfice de l'expérience acquise du salarié dans les entreprises où il intervient,
- Des frais salariaux proportionnels à l'utilisation de la main d'œuvre,
- Des frais de gestion minimales,
- Peu de gestion administrative relative à l'embauche d'un salarié,
- La possibilité d'externaliser la gestion de la feuille de paie (chèque emploi associatif)...

Les adhérents pourront donc bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée selon leurs besoins et leurs capacités financières.

Le groupement d'employeur peut également apporter à ses membres une aide en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

2) Avantages pour le salarié

Ce mécanisme procure au salarié une certaine sécurité du fait qu'il bénéficie au sein du groupement (unique employeur, de dimension importante qui plus est) d'un contrat à durée indéterminée. Cela simplifie également le suivi de la couverture sociale de l'intéressé.

De plus, il bénéficie d'une rémunération plus conséquente procurée par un volume de travail plus important, réparti entre plusieurs employeurs (en général 2 ou 3).

Le salarié est en possession d'un seul contrat de travail, obligatoirement écrit, avec comme mention obligatoire la liste des entreprises potentiellement utilisatrices. Il est également couvert par une convention collective.

Il y a également une certaine assurance pour le salarié, même si un membre du groupement est défaillant, de percevoir un salaire car les adhérents du groupement sont solidaires vis-à-vis des dettes envers les salariés.

Malgré un travail réalisé dans plusieurs entreprises, le salarié bénéficie malgré tout d'une certaine stabilité car il exerce son activité sur un même territoire, le regroupement se réalisant en général entre des entreprises géographiquement proches.

Par ailleurs, sa disponibilité et son organisation ne sont pas forcément perturbée par le fait d'intervenir dans plusieurs structures car son emploi du temps est régi par les conventions signées entre le groupement et les utilisateurs, donc connu par avance.

Sous certaines conditions les salariés peuvent, si l'accord le prévoit, bénéficier de dispositifs d'intéressement mis en place éventuellement dans les entreprises utilisatrices.

3. Création d'un groupement d'employeur

Pour constituer un groupement d'employeur il est nécessaire de rédiger des statuts et un règlement intérieur ainsi que de procéder aux différentes déclarations administratives telles la Préfecture, DDTEFP, URSSAF.

Le groupement d'employeur est officiellement constitué dès lors qu'un dépôt des statuts en Préfecture a été réalisé et que la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi l'a validé.

Le règlement intérieur du groupement est élaboré en règle générale par son conseil d'administration où sont regroupés les représentants des membres utilisateurs. Ce règlement peut être nécessaire au bon fonctionnement de la structure en établissant notamment :

- Les modalités d'adhésion ou de démission,
- La composition du conseil d'administration,
- Les modalités de répartition des plannings horaires,
- Les modalités de partage des charges financières,
- Les modalités de mise en place du fond de réserve du groupement...

Le fond de réserve peut être utile afin de prévenir d'éventuelles périodes d'activités plus faibles. Disposer d'une trésorerie permet également au groupement de faire face aux cotisations sociales trimestrielles (URSSAF, ASSEDIC, Retraites...), sachant que les adhérents à un groupement sont solidairement responsables des dettes de ce dernier qu'elles soient envers les salariés ou des organismes de collectes des cotisations obligatoires.

Les adhérents doivent en principe entrer dans le champ d'une convention collective qui s'appliquera aux salariés du groupement. Si les membres n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, ils devront choisir ensemble une convention applicable aux salariés du groupement. Dans ce domaine la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est disposée à venir en aide si nécessaire.

Par ailleurs, il est également obligatoire que les institutions représentatives du personnel, si elles existent dans les entreprises, soit informées de l'adhésion de leur entreprise à un groupement d'employeurs.

Il est à noter qu'une personne physique ou une entreprise ne peut être membre de plus de deux groupements d'employeurs différents. A ce titre la liste des membres de chaque groupement doit être communiquée à l'inspection du travail.



Les éléments contenus dans cette fiche ne constituent, en raison du caractère exhaustif de cette dernière, qu'une information et en aucun cas une étude juridique complète.