



## LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

- Le groupement d'employeurs est créé entre plusieurs entreprises afin d'embaucher des salariés et de les mettre à disposition de ses membres.
- Les avantages : des frais salariaux maîtrisés et partagés, une solution qui conjugue souplesse et compétences.

### L'ESSENTIEL À RETENIR

#### QUI PEUT ADHÉRER ?

Toute personne physique, toute entreprise, quelle que soit son activité et ses effectifs, peut adhérer à un groupement d'employeurs.

#### QUI EMBAUCHER ?

- Toute personne, en fonction des besoins exprimés par les entreprises adhérentes.
- Les salariés sont ensuite mis à la disposition des entreprises membres du groupement.

#### QUELS AVANTAGES ?

- Un personnel stable, fidélisé et expérimenté, pour des entreprises qui n'auraient pas la possibilité de recruter individuellement.
- Des démarches administratives simplifiées : Le groupement d'employeurs est le seul employeur des personnes mises à disposition. Il se charge des obligations liées à la gestion du personnel.

#### QUELLES OBLIGATIONS ?

- Pour la création d'un groupement d'employeurs : constituer, entre employeurs, une association loi 1901 ou une association régie par le code civil local en Moselle, dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin ou une société coopérative, déposer les statuts et déclarer la structure, informer l'inspection du travail et, dans certains cas, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).
- Pour les employeurs membres du groupement : respecter les statuts du groupement et les règles applicables en matière de mise à disposition du personnel.

PARTAGER  
LES COMPÉTENCES

## QUI PEUT ADHÉRER ?

Les membres du groupement d'employeurs sont des personnes physiques ou morales quelles que soient leur activité (libérale, commerciale, industrielle...), leur forme juridique (SARL, SA, association,...) ou leur effectif. Il peut s'agir d'entreprises à l'origine de la création du groupement d'employeurs ou qui décident d'y adhérer ultérieurement. L'adhésion à un groupement d'employeurs n'est pas limitée : une personne physique ou morale peut être membre de plusieurs groupements.

### Une particularité :

Des groupements d'employeurs peuvent être créés, sous certaines conditions, entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements...).

## À SIGNALER

L'employeur direct et unique des salariés mis à disposition est le groupement d'employeurs, et non les entreprises elles-mêmes. La convention collective applicable aux salariés mis à disposition est celle dont relève le groupement, et non celle de l'entreprise utilisatrice.

## QUI EMBAUCHER ?

Toute personne peut être embauchée par le groupement, en fonction des besoins exprimés par les entreprises membres.

### Une particularité : les GEIQ

Certains groupements d'employeurs peuvent organiser, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification pour les jeunes de moins

de 26 ans ou les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Sont particulièrement concernés les groupements d'employeurs fédérés autour de la charte de qualité et du label « GEIQ » (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) délivré annuellement par le Comité National de Coordination et d'Évaluation (CNCE/GEIQ), avec lequel ils doivent avoir conventionné. Ces derniers peuvent également recruter des personnes rencontrant des difficultés d'insertion en contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE), dit PEC (Parcours emploi compétences). Les orientations définies en 2018 ont recentré les PEC sur les CUI du secteur non-marchand (CAE), ne laissant la possibilité d'attribuer des aides dans le secteur marchand (CIE) que dans les territoires situés en outre-mer, ou quand les aides sont attribuées par un département et financées par lui seul.

Outre les aides attachées à ce type de contrats, le groupement d'employeurs bénéficie d'aides spécifiques de l'Etat.

## QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS ?

La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs met en relation :

- le groupement d'employeurs, qui conclut un contrat de travail avec les salariés,
- les salariés du groupement,
- les entreprises membres du groupement, dites « entreprises utilisatrices ».

Lors de leur mise à disposition, les salariés sont placés sous la responsabilité civile de l'entreprise utilisatrice. Celle-ci leur fournit les moyens nécessaires à l'exécution du travail et leur fixe un programme d'activité.

Les autres obligations de l'entreprise utilisatrice :

- veiller à la santé et à la sécurité au travail des salariés mis à disposition ;

- assurer leur accès aux équipements collectifs de l'entreprise (moyens de transport, restauration d'entreprise...) dans les mêmes conditions que pour son propre personnel ;
- garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, entre le salarié mis à disposition et les salariés de l'entreprise ;
- respecter les règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, au travail de nuit, au travail des femmes et des jeunes travailleurs, à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage ;
- inscrire les salariés sur le registre unique du personnel, avec la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs ». Le groupement doit être nommé désigné avec son adresse ;
- régler au groupement d'employeurs le montant des prestations de travail qui correspond au temps de mise à disposition.

## QUELS AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR ?

### DES EMBAUCHES FACILITÉES

Le groupement d'employeurs permet aux entreprises adhérentes de :

- « partager » un salarié qualifié ayant des compétences particulières\* (communication, secrétariat ...)
- disposer de façon permanente d'un spécialiste pour quelques heures chaque semaine, chaque mois... ;
- bénéficier d'un appoint de main d'oeuvre afin de renforcer l'effectif salarié, par exemple, en période de pointe d'activité ;
- transformer des emplois précaires (CDD, saisonniers ...) en emplois permanents.

Le groupement d'employeurs constitue ainsi une solution aux problèmes d'embauche des entreprises situées dans une même zone d'emploi, ou ayant une activité commune mobilisant des compétences particulières à temps partiel.

\* Hors professions dépendant d'un ordre (avocat, notaire, expert-comptable)

## UN PERSONNEL PERFORMANT ET EXPÉRIMENTÉ

Les salariés d'un groupement d'employeurs sont recrutés conformément aux profils de poste établis par les entreprises adhérentes. Ce type d'embauche permet de bénéficier de compétences utiles à l'activité de l'entreprise et du savoir-faire de professionnels expérimentés. Il favorise en outre le recours à un personnel stable et fidélisé, recruté le plus souvent en contrat à durée indéterminée.

Les savoirs et les compétences des salariés sont enrichis par la diversité des tâches accomplies dans les entreprises membres et par la variété des activités de ces entreprises.

## DES COÛTS SALARIAUX RÉDUITS

Une embauche individuelle a un coût et l'entreprise n'a pas nécessairement besoin d'un salarié à temps plein. Avantage du recours à un groupement d'employeurs : assumer des frais salariaux strictement proportionnés au temps de mise à disposition des salariés dans l'entreprise.

## UNE SOLUTION SOUPLE D'UTILISATION

La formule du groupement d'employeurs offre une grande souplesse d'utilisation :

- pas de durée minimale ou maximale de mise à disposition de salariés (dans le respect toutefois de la réglementation relative à la durée du travail) ;

- pas de période minimale séparant deux périodes de mise à disposition.

Les employeurs membres sont simplement tenus de respecter les statuts du groupement d'employeurs et le calendrier des mises à disposition défini entre eux.

## DES DÉMARCHES SIMPLIFIÉES

Unique employeur des salariés mis à disposition, le groupement se charge des obligations liées à l'emploi du personnel :

- procédures d'embauche ;
- conclusion des contrats de travail ;
- déclarations administratives (URSSAF, ...) ;
- règlement des cotisations aux organismes sociaux ;

- paie des salariés ;
- gestion administrative du personnel (congés, discipline ...) ;
- obligations en matière de médecine du travail (visite médicale d'embauche...).

## À SIGNALER

Les groupements d'employeurs peuvent apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Le groupement d'employeurs ne peut effectuer que des opérations à but non lucratif.

## COMMENT PROCÉDER ?

### LA CRÉATION D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes :

- association loi 1901 ;
- association régie par le code civil local ou coopérative artisanale en Moselle, dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin ;
- société coopérative (coopérative d'artisans...).

L'objet de l'association ou société coopérative : embaucher des salariés et les mettre à la disposition de ses membres.

Lors de la création du groupement d'employeurs, les membres doivent :

- rédiger les statuts (modalités de répartition des charges entre les adhérents, règles de répartition des dettes, modalités de fonctionnement ...) et les adresser à l'inspection du travail (groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective) ;
- selon le cas, déclarer l'association loi 1901 auprès de la préfecture ou sous-préfecture du siège social du groupement, avec

demande d'insertion du groupement au Journal Officiel, inscrire l'association régie par le droit local (Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin) au registre des associations auprès du tribunal d'instance du siège social du groupement, immatriculer la coopérative artisanale au registre du commerce et des sociétés ;

- dans le mois qui suit la création, informer l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception de la constitution du groupement d'employeurs ;
- informer les représentants du personnel des entreprises concernées.

### L'EMBAUCHE DES SALARIÉS

Chaque salarié embauché conclut avec le groupement un contrat de travail écrit, qui précise obligatoirement :

- les conditions d'emploi et de rémunération,
- la qualification professionnelle attribuée,
- la liste des entreprises utilisatrices et les lieux d'exécution du travail.

La rémunération perçue par le salarié à l'occasion de ses prestations de travail auprès des différents membres est assurée par le groupement d'employeurs.

## À SIGNALER

Les membres qui appliquent des conventions collectives différentes sont tenus d'effectuer, par lettre recommandée avec accusé de réception, une déclaration préalable auprès de la DIRECCTE du département où se trouve le siège social du groupement.

Cette déclaration précise notamment :

- la convention collective dont relève chacun des membres du groupement ;
- la convention collective que le groupement se propose d'appliquer ;
- le nombre et la qualification des salariés que le groupement envisage d'embaucher.

L'administration transmet au groupement son autorisation de fonctionnement dans un délai d'un mois. L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation de fonctionnement.

