

Questions/Réponses sur les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs (GE) constituent un moteur de l'emploi dans les TPE et les PME des territoires : ils permettent aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter.

Ils permettent donc de nouvelles embauches en recrutant des salariés à temps partagé, et la mutualisation de certaines compétences, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Par le biais du groupement d'entreprises, les entreprises :

- ont recours à une main-d'œuvre qualifiée au moment où elles en ont le plus besoin ;
- bénéficient de l'expérience acquise par les salariés dans plusieurs entreprises différentes ou, dans le cas de travaux saisonniers, de la compétence accumulée les années précédentes ;
- supportent, chacune d'entre elles, les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum ;
- sont déchargées des tâches administratives qu'occasionne normalement l'emploi d'un salarié ;
- peuvent bénéficier, de la part du groupement, d'aide ou de conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

De leur côté, les salariés du groupement d'entreprises :

- peuvent bénéficier d'un volume de travail plus important par l'agrégation dans un seul contrat de travail du temps de travail auprès de plusieurs membres du groupement
- relèvent d'un employeur unique (le GE), ce qui est plus simple en matière de couverture sociale et d'organisation de la relation de travail que la situation du salarié pluriactif dépendant de plusieurs employeurs ;
- ont un seul contrat de travail, obligatoirement écrit, qui mentionne la liste des adhérents du groupement, c'est-à-dire des utilisateurs potentiels ;
- sont couverts par une convention collective ;
- bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi, en raison de la dimension collective du groupement.

Ci-dessous un ensemble de questions/ réponses de nature à éclairer la perception que l'on peut avoir des GE notamment au regard des mesures d'assouplissement qui ont été mises en place récemment.

Question 1 : quel est le statut juridique des groupements d'employeurs ?

Le GE est constitué sous statut associatif ou sous forme de coopérative. Les conditions fixées aux GE pour se constituer sous statut coopératif ont été assouplies : tout type de coopérative

peut désormais exercer une activité de GE, sans limitation au regard de la part de ses activités consacrée à la fonction de GE.

Références : articles L.1253-1 à L.1253-3 du code du travail.

Question 2 : quelles sont les particularités des GE par rapport aux autres formes de mise à disposition de travailleurs ?

- Les entreprises utilisatrices doivent être membres du GE :

L'objet du groupement d'employeurs est défini à l'article L. 1253-1 du code du travail : mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à celui-ci par un contrat de travail. Ainsi, le GE ne peut en aucun cas mettre ses salariés à la disposition d'entreprises non membres du GE.

Référence : article L. 1253-1 du code du travail

- Les GE ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif :

Référence : article L. 1253-1 du code du travail

- La solidarité financière des membres du GE :

Les membres du GE sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Par dérogation, les statuts des GE peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du GE, opposables aux créanciers. Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du GE.

Référence : article L. 1253-8 du code du travail

Question 3 : les entreprises adhérentes sont-elles l'employeur des salariés que le groupement d'employeurs met à leur disposition ?

L'employeur des salariés mis à disposition est le GE.

Toutefois, l'entreprise adhérente qui a recours au salarié mis à disposition est responsable des conditions d'exécution du travail concernant la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et la sécurité au travail, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs et l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

Références : articles L.1253-1, à L.1253-8 et L.1253-12 du code du travail.

Question 4 : un groupement d'employeurs peut-il percevoir des aides publiques à l'emploi comme toute entreprise ?

Les GE ont vocation à percevoir les aides publiques à l'emploi comme toute entreprise dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité et les conditions de fond qui sont posées pour le bénéfice de ces aides.

En outre, compte tenu de la particularité des GE, ils peuvent aussi percevoir des aides publiques à l'emploi au titre de leurs entreprises adhérentes. Ainsi, il est garanti aux entreprises adhérentes au GE que leur adhésion ne leur fait pas perdre le bénéfice des aides auxquelles elles auraient pu prétendre si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition par le GE.

L'aide perçue par le GE au titre de l'entreprise adhérente doit bénéficier effectivement à celle-ci en réduisant le coût des facturations des salariés qui sont mis à sa disposition.

Références : article L. 1253-24 ; articles D. 1253-50 à D. 1253-53 du code du travail

Question 5 : quelles sont les aides que peut percevoir le groupement d'employeurs au titre de ses entreprises membres ?

Il s'agit des aides auxquelles le GE n'est pas éligible en tant qu'employeur des salariés concernés, car liées à une situation de 1^{ère} embauche ou conditionnées à un seuil d'effectif auquel le GE ne satisfait pas (prime à l'embauche du 1^{er} apprenti, aide à l'embauche dans les TPE/PME...) contrairement à l'entreprise adhérente.

Le principe est que les aides concernées sont listées par arrêté.

La liste établie à ce jour par l'arrêté du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes fixe la liste des aides concernées.

Il s'agit des aides suivantes :

- la prime à l'apprentissage prévue à l'article L. 6243-1 du code du travail ;
- l'aide au recrutement d'un premier apprenti prévue à l'article L. 6243-1-1 du code du travail ;
- l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire prévue à l'article L.6243-1-1 du code du travail ;
- l'aide prévue par le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis ;
- les exonérations de cotisation dues au titre de l'emploi des apprentis visées à l'article L. 6243-2 du code du travail ;
- l'aide prévue par le décret n° 2016-1764 du 16 décembre 2016 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée pour les entreprises relevant des branches du spectacle ;
- l'aide prévue par le décret n° 2016-1766 du 16 décembre 2016 instituant une prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle ;
- l'aide prévue par le décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016 instituant une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle ;

- l'aide à l'embauche d'un premier salarié prévue par le décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 ;
- l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises prévue par le décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 ;
- l'aide relative au contrat de génération prévue par les articles R. 5121-26 et D. 5121-42 du code du travail.

Références : article L. 1253-24 ; articles D. 1253-50 à D. 1253-53 du code du travail

Question 6 : des personnes publiques peuvent-elles adhérer à un groupement d'employeurs ?

Les collectivités territoriales et les établissements publics de l'Etat ou des collectivités territoriales peuvent faire partie d'un GE ce qui est de nature à favoriser les échanges et les coopérations entre acteurs publics et acteurs privés au bénéfice du développement d'activités économiques et de la dé-précarisation des emplois en particulier dans des domaines comme la culture, la valorisation du patrimoine, la recherche.

Par exemple, les Universités, les établissements publics de santé tels que les ARS, les établissements publics hospitaliers, sociaux et médicaux sociaux, les établissements publics culturels tels que les théâtres, les établissements publics de coopération culturelle, ou les établissements publics sportifs tels que les Centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS), peuvent adhérer à un GE.

Un salarié d'un groupement d'employeurs mixte comprenant des structures privées et des structures publiques ne peut consacrer aux collectivités territoriales adhérentes plus des trois quart de sa durée de travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement. Un salarié à temps complet peut ainsi travailler jusqu'à 9 mois pour le compte d'une collectivité territoriale, contre 6 mois auparavant.

Références : articles L.1253-19 et L1253-20 du code du travail

Les GE mixtes, composés de structures privées et publiques, peuvent désormais se constituer sous forme associative ou sous forme de coopérative.

Références : articles L.1253-2, L.1253-3, L.1253-19 du code du travail

Question 7 : les salariés mis à disposition comptent-ils dans les effectifs des groupements d'employeurs ?

Désormais, dans la majeure partie des cas, les salariés mis à disposition ne seront plus comptabilisés dans le calcul des seuils d'effectifs prévus par le code du travail qu'il s'agisse des seuils d'effectifs correspondant à des obligations ou des seuils relatifs à des droits.

Ainsi, par exemple, seuls les salariés « permanents » du GE seront pris en compte pour l'appréciation du seuil qui déclenche l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (seuil fixé à 20 salariés), ainsi que pour l'appréciation du seuil relatif à la contribution obligatoire à la formation professionnelle continue qui induit un taux de

cotisation de 0,55% ou de 1% de la masse salariale selon que l'effectif atteint ou non le seuil de 11 salariés.

Toutefois, les salariés du GE qui sont mis à disposition des entreprises adhérentes sont comptés dans les effectifs du GE pour l'application des dispositions du code du travail qui concernent les relations collectives de travail, notamment les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) et les délégués syndicaux.

Référence : article L.1253-8-1 du code du travail

Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs est par ailleurs comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice s'il est présent dans ses locaux et y travaille depuis au moins un an, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Référence : article L. 1111-2 du code du travail

Exemple : comment comptabiliser les salariés mis à disposition par les groupements d'employeurs pour les règles relatives à la pénibilité ?

En matière de pénibilité, il convient de distinguer deux obligations distinctes :

- L'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action :

Les entreprises, ou celles appartenant à un groupe, employant au moins 50 salariés et dont la moitié de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus, doivent être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action, sous certaines conditions. En pratique, cela ne modifie pas la situation antérieure à la loi, dans la mesure où les salariés mis à disposition n'étaient pas pris en compte pour l'appréciation du seuil entraînant l'obligation d'être couverte par un plan d'action. En effet, les salariés des GE ne sont, dans la majorité des cas, pas exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sein du GE mais au sein de l'entreprise utilisatrice.

Référence : articles L. 4163-1 à 4, et D 4163-1 à 3 du code du travail

- Dans l'entreprise utilisatrice :

Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs, présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an, sauf s'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, sera pris en compte pour l'appréciation du seuil qui déclenche l'obligation pour l'entreprise utilisatrice d'être couverte par un accord collectif ou par un plan d'action.

- Dans le groupement d'employeurs :

Seuls les salariés « permanents » seront pris en compte pour l'appréciation du seuil qui déclenche l'obligation pour le groupement d'employeurs d'être couvert par un accord collectif ou par un plan d'action sous certaines conditions. Les salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs ne rentreront pas dans le calcul des effectifs.

- L'obligation pour un employeur d'établir une déclaration lorsqu'un de ses salariés est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils :

Lorsqu'un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points. Depuis le 1er janvier 2017, le compte de prévention pénibilité fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Référence : articles L. 4161-1 à 3 du code du travail

Les règles de calcul des effectifs dans les groupements d'employeurs n'ont pas d'impact sur cette obligation, puisque toutes les entreprises quelles que soient leur taille ou leur activité, sont concernées si un de ses salariés est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils.

Ainsi un groupement d'employeurs, dont un ou plusieurs salariés mis à disposition de ses membres seraient exposés à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils recueille les informations relatives aux salariés auprès de ses membres, évalue l'exposition de ces salariés au-delà des seuils réglementaire, et effectue la déclaration via la DADS ou la DSN quel que soit son effectif. En effet, il demeure l'employeur et à ce titre est soumis à l'obligation de déclarer l'exposition à la pénibilité de ses salariés.

Une procédure similaire est d'ailleurs prévue en matière de travail temporaire.

En effet, il est prévu, que les entreprises utilisatrices transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration.

Référence : articles L. 4161-1, IV° du code du travail

Question 8 : Quel est l'impact du nouvel article L. 1253-8-1 du code du travail s'agissant de dispositions prévues par d'autres codes mais renvoyant au code du travail pour le calcul des effectifs

L'article L. 1253-8-1 du code du travail prévoit que « *Pour l'application du présent code, à l'exception de sa deuxième partie, les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement d'employeurs* ».

S'agissant d'une dérogation à une règle de droit commun, l'interprétation de l'article L. 1253-8-1 du code du travail doit être restrictive.

Il est donc certain que les règles fixées par le code du travail et qui nécessitent de calculer l'effectif de l'entreprise sont concernées par les modalités particulières de calcul des effectifs des groupements d'employeur précisées par l'article L. 1253-8-1 du code du travail.

Les droits et obligations sociales liées à un seuil d'effectifs qui découlent d'autres codes comme par exemple le code de la sécurité sociale, le code des transports ou le code des impôts ne sont pas directement affectées par la création de l'article L. 1253-8-1 du code du travail. Il appartient aux administrations concernées de préciser l'articulation entre le code du travail et les dispositions des autres codes.

A titre d'exemples, voici quatre dispositifs pour lesquels il y a un renvoi aux dispositions du code du travail pour le calcul des effectifs mais sans renvoi expressément aux dispositions de l'article L. 1253-8-1 du code du travail :

1. Le Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) est régi par le code de la sécurité sociale. L'article R. 834-1-1 du code de la sécurité sociale renvoie aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.
2. L'article D. 241-26 du code de la sécurité sociale précise les modalités de décompte des effectifs pour la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés. Cet article renvoie aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.
3. Les articles L. 752-3-1 et R. 752-20 du code de la sécurité sociale sur des exonérations de cotisation, prévoient des dispositions spécifiques avec un renvoi aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-4 du code du travail.
4. L'article 244 quater T du code général des impôts porte sur le crédit d'impôt au titre des primes d'intéressement. Il y est fait un renvoi à l'article L. 1111-2 du code du travail pour le calcul des effectifs de l'entreprise.

Question 9 : le groupement d'employeurs peut-il employer des apprentis ?

Le GE peut recruter des apprentis pour les employer lui-même au niveau du groupement.

Il peut également employer des apprentis pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes. L'apprenti peut être mis à disposition de deux entreprises adhérentes au plus.

Un maître d'apprentissage ne peut avoir la charge de plus de deux apprentis, cette limite de deux apprentis par maître d'apprentissage est appréciée au niveau du groupement d'employeurs ou le cas échéant au niveau de l'entreprise adhérente.

Références : articles L.6223-5 et R.6223-10 du code du travail