

Le Groupement d'Employeurs (GE)

Un groupement d'employeurs est le plus souvent une association loi 1901 (mais il peut aussi être une société coopérative) dont l'objet est de **mettre à disposition de ses membres du personnel à titre onéreux**.

Il permet à des personnes, physiques ou morales, de se réunir pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter.

Avantages

- ✓ Le salarié est embauché par le groupement mais peut exécuter sa prestation de travail chez les membres
- ✓ Les membres du GE exercent solidairement la responsabilité d'employeurs
- ✓ Organisation rationalisée qui permet de disposer de cadres et de techniciens qualifiés, fidélisés, en proportion de ses besoins

Droit

- ✓ Possibilités d'embauche sous contrats aidés
- ✓ Gage de sécurité : le GE tend vers l'embauche des salariés en CDI. L'emploi à temps partiel est néanmoins possible.
- ✓ Possibilité de créer un fonds associatif avec droit de reprise pour pallier aux difficultés financières transitoires du GE

Contraintes

Droit

- ✓ Fonctionnement soumis à l'autorisation de l'Inspection du travail
- ✓ La mise à disposition de salariés en contrats aidés ne peut s'effectuer qu'au profit d'employeurs éligibles à ces dispositifs
- ✓ La solidarité d'employeur : les salariés et organismes sociaux peuvent s'adresser indifféremment à chacun d'entre eux pour exiger le paiement des dettes

Fiscalité

- ✓ Les GE sont soumis à la TVA et aux impôts commerciaux, dès lors qu'au moins un de leurs membres l'est

Facteurs de réussite

Structures membres

- ✓ Les employeurs sont à l'origine du projet de mutualisation et en éprouvent un réel besoin
- ✓ Les membres se connaissent, la réussite du GE repose sur une confiance réciproque qui trouve son origine dans une coopération antérieure
- ✓ Les membres partagent une éthique, une déontologie en commun
- ✓ Les membres sont situés sur le même bassin d'emploi
- ✓ Les membres sont relativement homogènes : niveau de CA, de structuration de développement...

Economie

- ✓ Capacité financière des membres à pérenniser les postes; à défaut, réflexion préalable sur le taux de croissance de leur chiffre d'affaire
- ✓ Il est vivement conseillé de procéder à une étude de faisabilité (possibilités de financement par certaines collectivités locales)

Fonction employeur

- ✓ La fonction employeur (connaissance et respect de la législation du travail) est bien assumée au sein des structures membres
- ✓ Les besoins en compétences, périodicité, volumes horaires...ont été identifiés et analysés
- ✓ Les postes de travail sont bien adaptés, délimités et complémentaires
- ✓ La répartition du temps de travail du (des) salarié(s) est bien équilibrée entre les membres du GE

Gestion du GE

- ✓ Les instances statutaires sont prêtes à prendre leurs responsabilités en tant qu'employeur et à s'impliquer dans la gestion du GE
- ✓ Les statuts prévoient les modalités de rupture de la convention, ce qui évite de mettre le GE en difficulté au départ d'un de ses membres

Freins

Structures membres

- ✓ Le projet est porté par une tierce personne (collectivité, porteur individuel) qui doit rechercher une « clientèle » de structures membres
- ✓ La mutualisation est envisagée comme un simple moyen de réduction des coûts. Les surcoûts de gestion n'ont pas été pris en compte
- ✓ Les structures entretiennent un fantasme de concurrence autour du poste mutualisé (domaine de la diffusion par exemple)
- ✓ Les structures sont éloignées géographiquement et hétérogènes

Economie

- ✓ Les structures sont jeunes et fragiles économiquement
- ✓ Le maintien du poste n'est envisageable qu'avec des aides publiques
- ✓ La survie d'une des structures est dépendante de la création du GE

Fonction employeur

- ✓ Les structures membres du GE sont primo-employeuses et/ou peu au fait de la législation du travail
- ✓ Les profils et les volumes horaires sont difficiles à définir
- ✓ Le GE compte un « gros » employeur, qui concentre une grande partie du temps de travail salarié : facteur de conflits entre les structures et risque économique pour le GE en cas de départ du « gros » employeur

Gestion du GE

- ✓ Gestion lourde sur le plan comptable et administratif, qui plus est pour 1 seul salarié
- ✓ Les statuts et règlement intérieur ont été négligés

Pour aller plus loin...:

- ✓ <http://www.centre.drjscs.gouv.fr/>

Contact : DRJSCS Centre / Katia TORRES / katia.torres@drjscs.gouv.fr / 02 38 77 49 44

- ✓ <http://www.cрге.com/>

- ✓ <http://www.info-asso.org/ge/>

- ✓ <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/l-embauche-par-un-groupement-d,975.html>