



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Groupement d'employeurs

Fiche mise à jour le 19 mars 2021.

Le groupement d'employeurs (GE) repose sur l'initiative d'acteurs économiques pour répondre à leurs besoins de compétences. L'emploi est créé par le regroupement d'entreprises solidaires, adhérentes, qui mobilisent la main d'œuvre via la mise à disposition des salariés du GE qui partagent leur temps de travail entre ces structures.

Le groupement d'employeurs peut en particulier permettre aux TPE et aux PME de faire face aux fluctuations d'activité, à la saisonnalité, aux difficultés de recrutement et de mobilisation de compétences spécifiques sur certains territoires ou pour certains métiers.

Outre la mise à disposition de salariés et la coordination de l'emploi entre les entreprises du groupement, les GE peuvent proposer une offre de services dédiée à la sécurisation des recrutements et à la gestion des ressources humaines. Les GE peuvent ainsi contribuer au développement économique des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les GE peuvent rapprocher des acteurs publics et privés en affectant du personnel à des activités communes d'intérêt général comme l'animation, le sport, la culture, le tourisme, le secteur sanitaire et social.

Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

L'objet principal du groupement d'employeurs est de mettre à la disposition de ses adhérents des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Le GE peut apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Cette mise à disposition peut avoir pour objet le remplacement de salariés suivant notamment une action de formation.

Cas particulier : Un GE peut être constitué pour mettre des remplaçants à la disposition de chefs d'exploitation agricole ou d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ou de personnes physiques exerçant une profession indépendante ou libérale. Cette pratique est surtout répandue dans le secteur agricole.

Références : Articles L. 1253-1, articles R. 1253-14 à R. 1253-34 du Code du travail

Quels sont les avantages d'un groupement d'employeurs ?

Pour les entreprises membres du groupement d'entreprises

- Avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée sur des territoires ou dans des filières où existent des difficultés de recrutement ;
- Pour les TPE et les PME, partager des salariés fidélisés et qualifiés dans des contextes de fluctuation ou d'intermittence de l'activité, ou de besoin de compétences très spécifiques - qualitatifs, chargés de communication, etc. ;

- Être sécurisées dans leurs recrutements et soutenues dans la gestion de la relation d'emploi tout en étant déchargées des tâches administratives afférentes ;
- Avoir une gestion maîtrisée des coûts liés à la gestion RH des salariés mis à disposition (recrutement, gestion du personnel en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre) ;
- Bénéficier d'aide ou de conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines (appui au recrutement, organisation du travail, GPEC etc.) ;
- Bénéficier de l'effet réseau (développement d'un marché interne au groupement) et de relations de proximité, via le GE, avec les acteurs socio-économiques du territoire (branches, membres du SPE, collectivités, services de l'État).

Pour les salariés du groupement d'employeurs

- Avoir une relation d'emploi avec un employeur unique doté de compétences en matière de gestion des ressources humaines, ce qui permet d'alléger la charge que peuvent représenter pour l'individu les situations de pluriactivité « par nécessité » ;
- Bénéficier d'un meilleur accès aux droits via un contrat de travail unique (couverture sociale, formation professionnelle, prévoyance, convention collective, dispositifs d'intéressement et de participation) ;
- Sécuriser son emploi en bénéficiant de la répartition des effets des aléas économiques liée à l'existence d'un collectif d'entreprises ;
- Bénéficier d'une parité de traitement avec les salariés des entreprises dans lesquelles ils sont mis à disposition ;
- Enrichir son parcours professionnel, les différentes expériences et la confrontation à des environnements de travail diversifiés favorisant l'acquisition de compétences transversales et donc transférables.

Pour le territoire

Un projet de groupement d'employeurs peut, le cas échéant, être impulsé ou porté par des collectivités territoriales, des services de l'État ou des acteurs du développement local (organisations professionnelles, réseaux associatifs, chambres consulaires, etc.).

C'est le cas de projets qui s'inscrivent dans des stratégies globales visant par exemple à :

- Anticiper les besoins de très petites entreprises qui n'ont pas un besoin permanent de main d'œuvre ou qui sont confrontées à des difficultés de recrutement dans des filières peu attractives (logistique, bâtiment, ...) ;
- Permettre l'accès des entreprises, en particulier des TPE et des PME, à des compétences spécialisées non disponibles sur un territoire ;
- Développer des activités et consolider des emplois dans des secteurs répondant aux besoins du territoire et des habitants comme l'animation et le sport, la culture, la valorisation du patrimoine, le secteur sanitaire et social, les services à la personne ;
- Soutenir le développement d'une offre de services contribuant au maintien des compétences et des emplois sur un territoire (plateformes GPEC, médiation pour l'emploi etc.).

Qui peut adhérer à un groupement d'employeurs ?

Toute personne physique ou morale, quelle que soit son activité (industrielle, agricole, commerciale, artisanale, libérale).

Les GE peuvent également être constitués d'associations et de collectivités territoriales et leurs établissements, ainsi que d'établissements publics de l'État. Ces groupements peuvent, par exemple, développer des activités et consolider des emplois dans des secteurs relevant de l'intérêt général.

Quelle forme juridique pour un groupement d'employeurs ?

Un GE peut être constitué sous différents statuts :

- Association loi 1901 ;
- Société coopérative relevant de la loi du 10 septembre 1947 portant statut général de la coopération et de la loi du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale. Sont également considérées comme des groupements d'entreprises, les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, des activités répondant à la définition d'un groupement d'employeurs.

Références : articles L. 1253-1, L. 1253-2, L. 1253-3 du Code du travail ; articles R. 1253-35 et suivants du Code du travail ; loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 ; loi n° 83-657 du 20 juillet 1983.

Quels sont les principes de fonctionnement d'un groupement d'employeurs ?

Le GE est l'employeur des salariés qui sont liés au groupement par un contrat de travail établi par écrit et qui doit comporter notamment :

- Les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification professionnelle du salarié ;
- La liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

Le contrat garantit en outre l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du GE et les salariés des entreprises au sein desquelles il est mis à disposition.

Le groupement d'employeurs conclut avec l'entreprise utilisatrice un contrat de mise à disposition. Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Les groupements d'employeurs ne peuvent mettre leurs salariés qu'à la disposition des adhérents du groupement. Les adhérents coopèrent avec le groupement d'employeurs dont ils sont membres et participent à son conseil d'administration par l'intermédiaire de leurs représentants.

Les membres du GE sont solidairement responsables des dettes du groupement à l'égard de ses salariés et des organismes créanciers de cotisations sociales obligatoires.

À noter : par dérogation, les statuts du groupement peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du GE. Ils peuvent en particulier prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du GE.

Référence : Article L.1253-8, articles L.1253-9 à L. 1253-15 ; article D. 3331-2 du Code du travail.

Quel régime fiscal du groupement d'employeurs ?

Les GE n'ont pas de régime fiscal particulier (ils sont soumis comme toute entreprise ayant une activité économique à l'impôt sur les sociétés). Toutefois, ils peuvent constituer des réserves à hauteur de 2% des rémunérations brutes ou de 10 000 € au titre d'un même exercice.

Ces sommes sont déductibles des impôts sur les bénéfices à condition d'être déposées sur un compte d'affectation spéciale ouvert auprès d'un établissement de crédit. Elles peuvent être utilisées au cours des cinq exercices qui suivent dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité solidaire prévue à l'article L. 1253-8 du code du travail.

Références : 8° de l'article 214 du code général des impôts ; article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

Quelles différences entre un groupement d'employeurs (GE) et un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Le GEIQ est un groupement d'employeurs dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes éloignées du marché du travail. Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ

recourt principalement à des contrats en alternance comme le contrat de professionnalisation. L'attribution du label GEIQ ouvre droit à certaines aides.

Référence : Article L. 1253-1 ; articles D. 1253-45 à D. 1253-49 du Code du travail

Quelles sont les particularités des groupements d'employeurs par rapport à l'intérim ?

Les entreprises adhérentes sont partie-prenantes de la gouvernance du GE et sont solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés et des organismes sociaux en cas de défaillance d'un des adhérents du GE ;

- Le GE recrute des salariés pour les mettre à la disposition de ses adhérents exclusivement ;
- Le GE poursuit un but non lucratif : les bénéfices qu'il réalise au titre des services facturés à ses adhérents sont réinvestis dans l'activité du GE ;
- Le GE a vocation à proposer des emplois stables. Le travail de maillage réalisé par le GE entre les entreprises adhérentes vise à consolider l'emploi sur un temps plein et selon la forme normale et générale des contrats (CDI). A noter qu'un certain nombre de ruptures de contrat est dû à un phénomène de « turn-over positif » (embauche du salarié du GE par une des entreprises adhérentes).

Références : Article L. 1221-2 du Code du travail.

Quelles sont les formalités à accomplir pour créer un groupement d'employeurs ?

Les créateurs d'un groupement d'employeurs doivent s'assurer du respect de la réglementation relative aux GE (forme juridique, règles de fonctionnement).

Par ailleurs, les GE doivent informer les administrations compétentes :

- Lorsque les adhérents du GE relèvent de la même convention collective : information de l'inspection du travail du siège du GE de la constitution du groupement accompagnée de la liste des adhérents ;
- Lorsque les adhérents du groupement ne relèvent pas de la même convention collective : déclaration auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département du siège social du groupement (ou du niveau régional) si le contrôle de conformité relève de plusieurs autorités administratives). L'administration dispose du délai d'un mois pour valider le choix de la convention collective fait par les entreprises du groupement. (Cf. Point12 « Comment choisir sa convention collective »).

Cas particulier : les groupements d'employeurs qui ont pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition de chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles, de chefs d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ou de personnes physiques exerçant une profession libérale doivent faire l'objet d'un agrément par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du département dans lequel le groupement a son siège social. La demande d'agrément, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, doit être adressée au directeur régional dans le mois suivant la constitution du groupement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les entreprises qui créent ou adhèrent à un groupement d'employeurs doivent en informer les institutions représentatives du personnel.

Références : Articles L. 1253-6, L. 1253-7 du Code du travail ; articles D. 1253-1 à D. 1253-9, article R. 1253-14 et suivants du Code du travail ; articles R. 1253-19 et suivants du Code du travail ; articles R. 1253-35 et suivants du Code du travail.

Comment choisir la convention collective applicable au groupement d'employeurs ?

Lorsque les membres du groupement entrent dans le champ d'application d'une même convention collective, cette convention est obligatoirement celle du groupement.

Dans le cas contraire, le choix de la convention collective applicable est laissé à l'appréciation des membres du groupement. A noter que la loi fixe des critères qui permettent de faciliter le choix de la convention collective applicable. Celle-ci doit être adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement.

Référence : Articles D.1253-7 et D. 1253-8 du Code du travail ; article R. 1253-43 du Code du travail.

Cas particulier des groupements d'employeurs créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements, etc.).

La convention collective applicable est déterminée selon les règles suivantes :

- Lorsque les adhérents de droit privé du groupement entrent dans le champ de la même convention collective, c'est cette convention qui s'applique ;
- Dans le cas contraire, l'ensemble des adhérents choisit la convention collective qu'ils souhaitent voir appliquée par le groupement.

Quels sont les facteurs de réussite d'un groupement d'employeurs ?

Un certain nombre d'éléments ont été identifiés comme des facteurs de développement et de pérennité des groupements d'employeurs. Ainsi, le projet entrepreneurial qui fonde le groupement doit notamment reposer sur :

- la réalité des besoins des entreprises adhérentes, l'objectif étant de mailler des emplois durables et de contribuer au développement économique de ses membres comme du territoire ;
- une gestion assurant un apport en trésorerie suffisant pour assurer un bon fonctionnement du GE, le développement de services aux adhérents, la constitution de réserves ;
- l'implication des entreprises adhérentes dans la gouvernance du GE, notamment autour de son modèle d'affaires et de la qualité de l'emploi (accès à la formation, valorisation des compétences, accès au logement, à la santé...);
- des ressources RH au sein du GE pour le développement d'une fonction d'animation interne et externe qui permette de prospecter de nouveaux adhérents et de consolider ainsi l'ancrage territorial du GE ;
- la professionnalisation des personnels permanents du GE afin d'assurer une offre de services de qualité aux adhérents au-delà de la simple mise à disposition de main d'œuvre : appui au recrutement et conseil RH, actions mutualisées pour l'accès des salariés à la formation professionnelle, actions de médiation pour l'emploi, pour l'insertion de personnes éloignées du marché du travail en lien avec les acteurs du SPE ;
- l'inscription de l'activité du GE dans des stratégies déterminées par les acteurs sociaux et économiques du territoire, en cohérence avec les objectifs économiques des adhérents.

