

ARTICLE

SOCIAL

L'ESSENTIEL

■ Les groupements d'employeurs bénéficient d'un cadre légal étoffé, mais ne disposent pas de convention collective spécifique.

■ La conclusion d'un accord couvrant l'ensemble des groupements d'employeurs d'un territoire est une avancée importante.

ACCORD COLLECTIF

L'ADOUBEMENT
DES GROUPEMENTS
D'EMPLOYEURS

La conclusion d'un accord collectif qui s'adresse à tous les salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine constitue une avancée indéniable vers la reconnaissance institutionnelle de cette forme d'organisation.



AUTEUR Pierre Fadeuilhe
TITRE Maître de conférences à l'INP de Toulouse, chercheur à l'Irdeic (université de Toulouse 1)

Les groupements d'employeurs ne font décidément rien comme les autres ! À l'heure où les pouvoirs publics tendent à privilégier la négociation collective d'entreprise à celle qui peut se dérouler au sein des branches professionnelles, à l'heure où le Conseil économique, social et environnemental (CESE) préconise la négociation de clauses spécifiques aux groupements d'employeurs dans les conventions collectives de branche¹ en lieu et place d'une convention spécifique à ce secteur d'activité, à l'heure où la négociation territoriale semble être en perte de vitesse, les partenaires sociaux les plus représentatifs au sein des groupements d'employeurs, à savoir l'UDES² et l'UZP³ côté employeurs, et la CFTC⁴, la CFTD⁵ et l'UNSA⁶ côté salariés, ont conclu, le 22 novembre

2018⁷, après plusieurs mois de négociations, un accord collectif qui s'adresse à tous les salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine.

Cet événement constitue à coup sûr une nouvelle étape dans la reconnaissance institutionnelle des groupements d'employeurs. Institué par la loi du 25 juillet 1985⁸, ce dispositif de prêt de main-d'œuvre a fait l'objet ces dernières années d'une attention particulière de la part du législateur. Ainsi, depuis 2005, ce ne sont pas moins de 11 lois qui sont venues modifier les règles applicables⁹. Mais sur un plan conventionnel, mis à part un accord collectif national en date du 13 juin 2012 relatif aux seuls groupements d'employeurs agricoles et ruraux, les partenaires sociaux n'avaient pas eu l'occasion d'échanger officiellement sur ce thème. La conclusion de cet accord collectif régional démontre leur volonté de promouvoir ce dispositif en établissant des règles qui encadrent la relation tripartite de travail.

LES RAISONS D'UN ACCORD COLLECTIF

L'une des caractéristiques des groupements d'employeurs est d'être dans l'obligation d'appliquer une convention collective de

branche à l'ensemble de leurs salariés, que ces derniers soient ou non mis à disposition d'un adhérent. Mais en l'absence de convention collective qui leur est spécifique, chaque groupement d'employeurs est couvert par une convention collective qui ne prend pas en compte les caractéristiques de la mise à disposition de salariés à temps partagé. L'accord collectif du 22 novembre 2018 est une réponse à cette problématique, appelée de ses vœux par le législateur.

Une absence de convention collective spécifique aux groupements d'employeurs

Traditionnellement, une convention collective de branche ne s'applique que dans les entreprises comprises dans un champ ●●●

1. CESE, avis NOR : CESL 1100027X du 13 nov. 2018, JA 2018, n° 590, p. 10.

2. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.

3. Union des entreprises de proximité.

4. Confédération française des travailleurs chrétiens.

5. Confédération française démocratique du travail.

6. Union nationale des syndicats autonomes.

7. La signature officielle est intervenue dans les locaux du conseil régional de Nouvelle-Aquitaine en présence de la

Directe et du Centre de ressources pour les groupements d'employeurs (CRGE) Nouvelle-Aquitaine. Il convient de mettre en lumière le rôle joué par le CRGE Nouvelle-Aquitaine tout au long de la négociation, qui n'a eu de cesse de faciliter la démarche entreprise, notamment en

mobilisant ses adhérents et en mettant à disposition ses compétences techniques.

8. L. n° 85-772 du 25 juill. 1985, JO du 26.

9. V. J. Dalichoux, P. Fadeuilhe, JA 2018, n° 572, p. 24, in dossier « Économie sociale et solidaire – L'emploi autrement », JA 2018, n° 572, p. 14.

ARTICLE

SOCIAL

●●● d'application professionnel et territorial. Les règles sont différentes en matière de groupements d'employeurs.

Ainsi, lorsque le groupement d'employeurs est composé d'adhérents exerçant la même activité principale, les salariés qui y sont attachés bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué. En revanche, lorsque le groupement réunit des adhérents qui n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, l'article L. 1253-17 du code du travail laisse à ces groupements d'employeurs dits multisectoriels une certaine latitude dans le choix de la convention collective. Celle-ci doit être néanmoins adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement.

Mais que les groupements d'employeurs soient monosectoriels ou multisectoriels, les conventions collectives qu'ils peuvent être amenés à appliquer ne régissent pas leur secteur d'activité, à savoir la mise à disposition du personnel. Elles prennent pour modèle une relation bilatérale de travail exercée dans le cadre d'un lieu d'affectation stable, là où l'objet d'un groupement d'employeurs est de mettre à disposition un salarié à temps partagé au sein d'une ou de plusieurs entreprises adhérentes implantées dans des lieux géographiques différents. Il en résulte que les problématiques en lien avec la mise à disposition d'un salarié, notamment la mobilité géographique et professionnelle de ce dernier, l'ancrage territorial du groupement ou encore la finalité de son intervention, ne sont généralement pas abordées.

L'accord collectif du 22 novembre 2018 n'a pas pour objet de supprimer l'obligation d'appliquer une convention collective de branche qui dépend du secteur d'activité des adhérents du groupement. Son objet est de compléter et non de se substituer aux règles conventionnelles déjà applicables au sein des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine. Ne portant pas sur les mêmes thèmes, cet accord collectif ne contient pas de dispositions qui dérogent aux dispositions des accords de branche. De la même façon, la volonté des partenaires sociaux a été de ne pas instaurer de dérogations à des prescriptions légales ou réglementaires. Sur un plan pratique, les salariés des groupements d'employeurs concernés se verront appliquer deux dispositions conventionnelles, l'une contenant des dispositions générales, l'autre contenant des dispositions spécifiques aux salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs.



LA PAROLE À...

SERGE LOPEZ

ANCIEN DIRECTEUR DE LA DIRECCTE D'AQUITAINE,
FACILITATEUR DE LA DÉMARCHÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

“ En septembre 2017, le conseil d'administration du CRGE, composé de représentants de groupements d'employeurs et des partenaires sociaux, a souhaité explorer les pistes d'une négociation collective, installant ainsi ce dispositif de gestion du temps partagé dans un environnement institutionnel tout en apportant des droits nouveaux aux salariés. Après plusieurs mois de négociations, des organisations professionnelles et syndicales ont signé cet accord collectif régional, démontrant ainsi la volonté des partenaires sociaux d'innover en proposant un acte positif et volontariste, conformément à la philosophie du dispositif des groupements d'employeurs. ”

Un cadre légal

Conscient de cette absence de prise en compte des particularités de la mise à disposition à temps partagé, les pouvoirs publics ont incité les partenaires sociaux à engager des négociations dans ce domaine car les thèmes de discussion sont multiples : comment appréhender la mobilité géographique et professionnelle inhérente au travail à temps partagé ? Comment valoriser la multicom pétence ? Autant de thèmes que l'on ne retrouve pas dans toute autre convention collective.

C'est ainsi que la loi du 2 août 2005¹⁰ a posé le principe que, sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail¹¹.

Cette loi limitait néanmoins le domaine de la négociation aux thèmes de la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés des groupements. Il a fallu attendre la loi du 28 juillet 2011¹² pour voir disparaître cette référence, laissant aux partenaires sociaux le choix des thèmes à aborder.

10. L. n° 2005-882 du 2 août 2005,
JO du 3.

11. C. trav., art. L. 1253-11.

12. L. n° 2011-893 du 28 juill. 2011,
JO du 29.

L'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 22 novembre 2018 s'inscrit dans cette perspective. En plus de s'intéresser à la valorisation du parcours professionnel du salarié mis à disposition, cet accord a pour finalité de sécuriser l'opération de mise à disposition ainsi que les relations juridiques entre le groupement d'employeurs, ses adhérents et les salariés qui leur sont mis à disposition. Il apporte un cadre juridique cohérent aux groupements d'employeurs, issu le plus souvent des bonnes pratiques recensées au sein des groupements d'employeurs en général et de ceux de Nouvelle-Aquitaine en particulier.

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ACCORD COLLECTIF

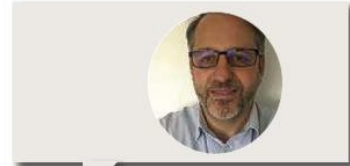
Depuis leur création en 1985, les groupements d'employeurs se sont toujours caractérisés par des initiatives innovantes. L'accord collectif du 22 novembre 2018 est à leur image. Il présente en effet de nombreuses singularités quant aux conditions de son applicabilité et à son contenu.

Les conditions d'applicabilité

L'accord collectif du 22 novembre 2018 se distingue d'un accord collectif de branche professionnelle classique.

Tout d'abord, cet accord collectif a un champ d'application professionnel spécifique. Il s'adresse à l'ensemble des groupements d'employeurs, quelles que soient leur forme juridique et la finalité de leur activité économique. Entrent par conséquent dans cette catégorie les groupements d'employeurs monosectoriels, les groupements d'employeurs multisectoriels, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)¹³ ou encore les services de remplacement. Il n'y a pas lieu de se référer au code NAF de chacune des structures. L'applicabilité de l'accord collectif ne dépend que la mise en œuvre d'un seul critère : avoir un objet social régi par les dispositions des articles L. 1253-1 et suivants du code du travail.

La question de l'identification des partenaires sociaux habilités à négocier et conclure ce type d'accord collectif s'est posée à cette occasion. En effet, alors même qu'aujourd'hui plus de 40 000 salariés travaillent dans un groupement d'employeurs en France, ce secteur d'activité n'est toujours pas organisé sous la forme d'une



LA PAROLE À...

OLIVIER CHABOT

SECRÉTAIRE RÉGIONAL DE L'URI CFDT NOUVELLE-AQUITAINE

« Les groupements d'employeurs ont plus de 30 ans d'existence. Ils ont développé des bonnes pratiques. C'est en partant de ces bonnes pratiques, du terrain, qu'ont été retranscrites dans l'accord les préoccupations tant des groupements d'employeurs que de leurs salariés. La conclusion de cet accord prouve aujourd'hui la maturité des groupements d'employeurs. Le fait que cet accord reste d'application volontaire caractérise la démarche volontariste de ces derniers d'adhérer à cet accord. »

branche professionnelle. Il en résulte qu'il n'existe pas de partenaires sociaux qui y sont rattachés de façon spécifique. Par conséquent, figurent parmi les partenaires sociaux signataires de l'accord du 22 novembre 2018 des syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel et multiprofessionnel.

Ensuite, cet accord collectif s'adresse à l'ensemble des groupements d'employeurs situés en Nouvelle-Aquitaine. Le choix de ce cadre géographique s'explique non seulement par le fait que la région Nouvelle-Aquitaine est une terre de groupements d'employeurs¹⁴, mais aussi et surtout par le fait que les partenaires sociaux étaient déjà dans une dynamique de dialogue social car ils siègent, depuis de nombreuses années, au sein du conseil d'administration du CRGE Nouvelle-Aquitaine. Avant, un jour peut-être, d'être étendue à d'autres régions, voire au niveau national, cette initiative a donc aussi valeur d'expérimentation.

Enfin, l'ambition des partenaires sociaux n'a pas été de créer une charte, mais un véritable accord collectif au sens juridique du terme. Néanmoins, les conditions d'applicabilité tenant à l'employeur sont originales. En effet, l'affiliation syndicale à l'un des deux syndicats patronaux signataires de l'accord ne joue pas un caractère décisif car l'accord collectif du 22 novembre 2018 est d'application ●●●

13. V. F. Levy, *JA* 2018, n° 572, p. 26 in dossier préc.

14. Au 31 décembre 2016, on comptait dans la région Nouvelle-Aquitaine 791 groupements d'employeurs, dont 670 dans le secteur agricole (représen-

tant 5 514 salariés) et 121 dans le secteur non agricole (représentant 2 168 salariés). L'ensemble des GE de Nouvelle-Aquitaine génère un peu plus de 164 millions d'euros de masse salariale.

ARTICLE

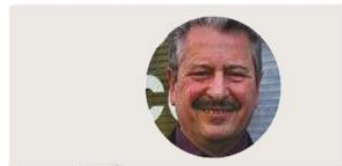
SOCIAL

●●● volontaire. Cela signifie qu'il appartient à chaque groupe-ment d'employeurs de décider s'il souhaite ou non l'appliquer en son sein à ses salariés. D'un point de vue formel, cette décision doit faire l'objet d'une information préalable des membres du comité social et économique (CSE), de l'ensemble des salariés dudit groupe-ment, de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du département dans lequel le groupement d'employeurs a son siège social¹⁵, puis être notifiée au CRGE Nouvelle-Aquitaine.

Le contenu

Cet accord collectif n'est pas une simple reprise des dispositions du code du travail ; il est créateur de droits pour les salariés. En voici les principales mesures :

- article 2.3.1 : une convention de mise à disposition entre le groupement d'employeurs et les entreprises utilisatrices est obligatoirement conclue par écrit dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition ;
- article 3.1.1 : le contrat de travail doit mentionner les conditions de prise en charge des frais de déplacement pour chaque mise à disposition ;
- article 3.1.2 : le groupement d'employeurs doit proposer au salarié nouvellement embauché un parcours d'intégration et lui remet un livret d'accueil, qui précise notamment le référent sécurité de l'entreprise utilisatrice ;
- article 3.1.3 : un planning prévisionnel doit être fourni au salarié à intervalles réguliers et transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition ;
- article 3.2.4 : l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes discontinues de travail pendant lesquelles les salariés ont été liés au groupement d'employeurs par des contrats de travail au cours des trois dernières années ;
- article 3.3.1 : si le groupement d'employeurs envisage une mesure de sanction disciplinaire, l'entretien préalable peut être réalisé en présence d'un membre du groupement d'employeurs, d'un membre de l'entreprise adhérente et du salarié en vue d'un examen contradictoire des faits reprochés ;
- article 5.1.1 : si le groupement d'employeurs est amené à proposer une mission à un salarié mis à disposition dans une entreprise adhé-

**LA PAROLE À...****PATRICK SALLÈRES**

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL DE L'UDES NOUVELLE-AQUITAINE

“ Cet accord est bon pour l'économie sociale en Nouvelle-Aquitaine. Si nous, dans l'économie sociale, nous ne prenons pas de telles initiatives, je ne sais pas qui les prendra à notre place. C'est un accord qui est créateur de droits pour les salariés. C'est un accord qui, comme son nom l'indique, est fait de manière collective, à travers un dialogue social, et nous avons toujours eu cette volonté de promouvoir des accords, au travers d'espaces régionaux de dialogue social. ”

rente située à plus de 25 kilomètres du siège du groupement, de l'établissement auquel il est rattaché ou du lieu habituel de travail indiqué dans son contrat de travail, des indemnités kilométriques doivent être versées, sous réserve de la production d'un justificatif de la part du salarié de l'utilisation de son véhicule personnel ;

■ article 5.1.2.2 : une priorité sera donnée dans le plan de formation aux salariés alternant des mises à disposition qui requièrent une polycompétence ;

■ article 5.1.2.3 : un salarié d'un groupement d'employeurs embauché par un adhérent bénéficiaire, à sa demande, dans les six mois qui suivent ce recrutement, d'une priorité à la réembauche sur un emploi équivalent au sein du groupement d'employeurs ;

■ article 5.3 : dans tous les groupements d'employeurs où est présent un délégué syndical, s'ajoutent aux thèmes de la négociation collective obligatoire les thèmes suivants : la mobilité géographique et professionnelle du salarié mis à disposition, le maintien de son employabilité et la place des salariés dans la gouvernance du groupement d'employeurs.

L'entrée en vigueur de l'accord collectif du 22 novembre 2018 est un événement majeur pour les groupements d'employeurs. Lorsque les partenaires sociaux s'entendent sur un texte commun, cela prouve à tout le moins l'intérêt qu'il porte à ce secteur d'activité. Mais cet accord ne constitue qu'une première étape d'un projet plus ambitieux. Il a vocation à être le point de départ d'autres négociations, pour aboutir, peut-être un jour, à un accord collectif national. ■

¹⁵. C. trav., art. D. 1253-4.