



Centre de Ressources pour les
Groupements d'Employeurs
37 rue Carnot – 86 000 Poitiers
E-mail : contact@crge.com
Tél. : 05.49.88.25.57
www.crge.com

LIVRE BLANC

FAIRE EVOLUER LE CADRE LEGAL DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

2017

Président : M. Alain BARCAT

Directrice : Mlle Cyrielle BERGER



SOMMAIRE

INTRODUCTION

- I. Développer le potentiel du partage stratégique des salariés
- II. Groupements d'Employeurs : passé, présent, futur

L'ARTICULATION ENTRE LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ET LES ENTREPRISES UTILISATRICES : L'ENJEU DE LA TRANSPARENCE

- I. La transparence sociale entre le Groupement d'Employeurs et ses adhérents
- II. L'exonération de cotisations sociales sur les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- III. Le calcul des effectifs au sein du Groupement d'Employeurs
- IV. L'éligibilité des Groupements d'Employeurs à la déclaration service à la personne

L'ADAPTATION DES REGLES FISCALES A LA REALITE DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

- I. La transparence TVA entre le Groupement d'Employeurs et ses adhérents
- II. La provision pour couvrir la responsabilité solidaire

Nouvelles formes d'emploi en Europe : développer le potentiel du partage stratégique de salariés

La Commission Européenne, via le socle européen des droits sociaux, encourage les formes de travail innovantes qui assurent des conditions de travail de qualité. Cette volonté s'appuie notamment sur l'étude réalisée en 2016 par Eurofound sur le sujet des Groupements d'Employeurs. En voici le résumé :

Introduction

Si les pratiques classiques en matière d'emploi restent dominantes sur les marchés du travail en Europe, on assiste à l'**émergence d'un mélange croissant de nouvelles formes d'emploi** ; leurs incidences sur les conditions de travail varient, certaines étant plus avantageuses que d'autres. La présente étude examine le modèle du « partage stratégique de salariés », qui peut être utilisé si un collectif d'employeurs présente des besoins récurrents spécifiques en matière de ressources humaines (RH) qui se prêtent à une coordination interentreprises. Les entreprises participantes créent un **« Groupement d'Employeurs » (GE) qui devient l'employeur officiel d'un ou de plusieurs salariés partagés** et coordonne les tâches de ces derniers auprès des entreprises participantes. De cette manière, les salariés ont **accès à un emploi permanent à temps plein, auprès d'un employeur unique** (même s'ils exercent leur emploi dans plusieurs entreprises), qui ne serait autrement pas disponible.

L'étude d'Eurofound examine comment développer le potentiel de cette forme d'emploi en recensant les facteurs qui favorisent ou entravent sa mise en place et sa croissance. Elle analyse également les effets positifs et négatifs de ce modèle d'emploi sur les salariés et les entreprises. Enfin, elle fournit des orientations pour déterminer comment encourager la mise en place et la propagation du partage stratégique de salariés en Europe.

Le GE, outil de partage stratégique de salariés

Les différents modèles de partage de salariés sont gérés par l'équipe d'encadrement d'un Groupement d'Employeurs, qui joue un rôle essentiel pour assurer la communication avec les entreprises et les salariés, veiller à ce que ce modèle d'emploi ne soit appliqué que dans les cas où il est réellement indiqué, gérer les diverses tâches administratives y afférentes et coordonner l'affectation des salariés.

Le principal avantage du partage stratégique de salariés pour les entreprises réside dans la **possibilité d'accéder à des salariés (qualifiés) de manière flexible et efficace sur le plan des coûts**. Il existe d'autres avantages tels que l'amélioration de la gestion des RH, des pratiques en matière de RH et de l'image de marque de

l'employeur. Il existe toutefois des inconvénients potentiels. La responsabilité conjointe au sein du Groupement d'Employeurs peut contraindre les entreprises à remédier aux déficiences des autres membres, et les défis liés au flux et à l'organisation du travail peuvent également avoir des effets négatifs sur les niveaux de productivité.

Pour les salariés concernés, le principal avantage réside dans l'accès à des postes permanents à temps plein qui ne seraient pas créés dans d'autres circonstances et leur assurent sécurité d'emploi et de revenu. Un travail auprès d'un Groupement d'Employeurs peut **améliorer l'employabilité, étant donné que les salariés acquièrent une série de compétences dans la pratique en passant d'une entreprise à une autre**. Toutefois, il y a un risque d'intensité du travail et de stress accrus, d'une moindre intégration dans les différentes entreprises et de représentation limitée.

Contexte politique

En Europe, les nouvelles formes d'emploi peuvent désigner une relation modifiée entre l'employeur et le salarié (ou le client et le salarié), de nouvelles formes d'organisation du travail (en rapport avec l'horaire et le lieu de travail ou l'utilisation des technologies modernes de l'information et des communications) ou une combinaison des deux. Ces nouvelles formes sont le résultat de la situation économique, mais aussi des mutations des technologies et de la société. **Si la majorité des nouvelles formes d'emploi restent marginales, on peut supposer que certaines d'entre elles ont le potentiel d'engendrer une restructuration complète du marché du travail.**

Au cours des dernières décennies, l'Europe a déployé des efforts considérables pour améliorer l'emploi et les conditions de travail. Le nombre limité d'éléments probants disponibles indiquent toutefois une propagation plus large des nouvelles formes d'emploi s'accompagnant d'effets potentiellement négatifs pour les salariés. Dans ce contexte, il semble raisonnable d'approfondir l'examen du partage stratégique de salariés en tant que **modèle d'emploi fournissant aux entreprises la flexibilité en matière de RH dont elles ont besoin tout en offrant aux salariés un emploi ainsi que la sécurité d'emploi et de revenu.**

Principaux constats

Le partage stratégique de salariés est une forme de gestion coopérative des RH au niveau régional. Les entreprises qui ont, en matière de RH, des besoins spécifiques récurrents et prévisibles mais qui ne justifient pas un poste permanent à temps plein, peuvent recruter conjointement un ou plusieurs salariés à qui sont assignés des missions individuelles de manière répétée dans les entreprises participantes. Les entreprises ont une **responsabilité conjointe à l'égard des salariés partagés, qui ont la garantie d'une « égalité de salaire et de traitement »** avec le personnel permanent de base des entreprises participantes. Cette forme d'emploi offre une

sécurité aux salariés, qui, autrement, auraient dû accepter des formes d'emploi plus précaires.

Le partage stratégique de salariés n'est jusqu'à présent pratiqué que de manière marginale en Europe. Ce phénomène s'explique en partie par le fait que ce modèle d'emploi est une solution pour un type spécifique d'exigences en matière de RH et ne peut être utilisé dans toutes les situations d'emploi au quotidien. Cependant, on estime en général que **le potentiel de cette forme d'emploi est sous-développé**.

Ce travail de recherche a visé à déterminer ce qui pourrait encourager la mise en place et le développement de cette forme d'emploi, et a abouti à la conclusion que **les conditions nécessaires peuvent être regroupées en quatre domaines** qui s'influencent mutuellement.

Exigence : Les entreprises doivent avoir connaissance de ce modèle d'emploi et être disposées à y recourir. De surcroît, les besoins des entreprises individuelles en matière de RH doivent être complémentaires, et il doit être possible de les anticiper de manière fiable.

Offre : Les salariés partagés doivent faire preuve d'adaptabilité, de flexibilité, d'autonomie, de fiabilité et disposer de certaines compétences sociales.

Cadre : Les acteurs du marché du travail doivent soutenir cette forme d'emploi. **Un cadre juridique approprié doit être conçu**, un soutien financier est nécessaire pour la mise en œuvre opérationnelle de ce modèle d'emploi et les informations doivent être partagées entre les entreprises et les salariés.

Soutien opérationnel : L'utilisation du partage stratégique de salariés doit être stimulée. **Des centres de ressources sont nécessaires** pour sensibiliser les acteurs institutionnels, les entreprises et les salariés et pour guider les entreprises qui appliquent ce modèle d'emploi.

Orientations politiques

Pour que l'on puisse tirer parti du potentiel du partage stratégique de salariés, **les conditions préalables à l'extension de son utilisation** qui ont été recensées doivent être mises en place. Cela requiert les orientations politiques suivantes :

- ◆ Sensibilisation des institutions, entreprises et salariés ;
- ◆ Reconnaissance du modèle d'emploi grâce à un **cadre légal stable et simple** qui précise le concept et ses implications pour les parties concernées ;
- ◆ Soutien actif du partage stratégique de salariés **par les gouvernements et les partenaires sociaux**, y compris **soutien financier pour les centres de ressources** et la création des Groupements d'Employeurs ;

- ◆ Création d'un esprit de collaboration entre les entreprises, encourageant leur innovation en matière de RH et leur planification des RH à moyen ou long terme ;
- ◆ Soutien à la direction du Groupement d'Employeurs, par exemple sous la forme de codes de conduite, de modèles de contrat ou de formations.

Groupements d'Employeurs : passé, présent, futur

Les Groupements d'Employeurs doivent être présentés comme un **dispositif de travail à temps partagé au service de l'emploi durable**, la pérennisation de l'emploi se déduisant de la succession des tâches proposées au salarié mis à disposition dans plusieurs entreprises adhérentes au groupement. C'est en cela que les Groupements d'Employeurs se situent **à la croisée du chemin entre les exigences de flexibilité du travail des entreprises et les aspirations des salariés à une plus grande sécurité de leur emploi** et qu'ils se distinguent des autres formes de prêt de main-d'œuvre telles que le travail temporaire ou le portage salarial.

Il existe un grand **décalage entre les potentialités des Groupements d'Employeurs et le nombre de salariés effectivement embauchés** par l'une de ces structures.

Il est évident que les Groupements d'Employeurs ne concurrenceront jamais l'intérim, non par manque d'ambition, mais en raison de la difficulté de trouver sur un même bassin d'emploi des entreprises qui ont des besoins similaires d'emploi à des périodes de la semaine, du mois ou de l'année différentes.

Rares sont les initiatives législatives ayant trait aux relations individuelles de travail qui ne prévoient pas un ou plusieurs textes relatifs aux Groupements d'Employeurs. Ainsi, depuis 2005, ce ne sont pas moins de **onze lois qui ont abordé ce thème**. Les dernières en date sont la loi du 8 août 2016 qui a amorcé la transparence sociale, et la loi du 29 décembre 2016 qui a considérablement élargi les possibilités de partage d'emploi entre secteur privé et secteur public au sein d'un même GE.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1985, un trait commun caractérise les différentes réformes qui se sont succédées jusqu'à aujourd'hui : elles **émanent majoritairement d'initiatives parlementaires**, qu'il s'agisse de propositions de lois ou d'amendements déposés à l'occasion de la discussion d'un texte.

Si les Groupements d'Employeurs n'occupent pas la place qu'ils pourraient avoir, c'est peut-être également parce que **les textes qui les régissent ne sont plus suffisamment adaptés à la réalité économique** des entreprises adhérentes et à celle du marché de l'emploi. Relevant par principe du secteur marchand, les groupements **ne bénéficient d'aucune aide particulière** alors qu'ils s'inscrivent autant que d'autres dans la politique de l'emploi en général et dans les politiques de sécurisation des parcours professionnels en particulier. Au contraire, ils sont soumis à des règles de droit commun qui rendent le **recours au groupement souvent moins avantageux qu'une embauche en direct par l'adhérent**.

L'idée n'est pas de conférer aux Groupements d'Employeurs des avantages particuliers, ni de modifier le concept qui est, aujourd'hui plus qu'hier, d'actualité. Sans remettre en cause les trois grands principes : le lien adhérent-utilisateur ; la responsabilité solidaire des adhérents et le caractère non lucratif des opérations réalisées, **l'idée est d'adapter, de moderniser, les textes applicables aux Groupements d'Employeurs de façon à ce que ces derniers (re)deviennent plus attractifs**.

L'ARTICULATION ENTRE LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ET LES ENTREPRISES UTILISATRICES : L'ENJEU DE LA TRANSPARENCE

- I. La transparence sociale entre le Groupement d'Employeurs et ses adhérents
- II. L'exonération de cotisations sociales sur les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- III. Le calcul des effectifs au sein du Groupement d'Employeurs
- IV. L'éligibilité des Groupements d'Employeurs à la déclaration service à la personne
- V. La possibilité pour un Groupement d'Employeurs de devenir créancier super privilégié

I. La transparence sociale entre le Groupement d'Employeurs et ses adhérents

La question de l'application au sein du Groupement d'Employeurs des exonérations de charges sociales dont bénéficient les adhérents quand ils embauchent en direct fait partie des évolutions majeures pour DEVELOPPER les Groupements d'Employeurs, et constitue une mesure phare de simplification du fonctionnement du dispositif Groupement d'Employeurs.

Une telle possibilité avait été accordée aux Groupements d'Employeurs lors de la mise en place de la réduction Fillon dite « améliorée » en 2007 en prévoyant expressément à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale : « Ce coefficient maximal de 0.281 est également applicable aux Groupements d'Employeurs visés à l'article L 127-1 du code du travail pour les salariés exclusivement mis à la disposition, au cours d'un même mois, des membres de ces Groupements qui ont un effectif de dix-neuf salariés au plus au sens de l'article L 620-10 du code du travail ».

Si cette disposition législative n'est plus utilisée par les GE¹, elle a ouvert la voie à une forme de transparence sociale. Le législateur a poursuivi dans le sens de la transparence à l'occasion de la loi du 8 août 2016, en rendant les GE éligibles à un certain nombre d'aides publiques au titre de leurs entreprises adhérentes (article L. 1253-24 du code du travail).

Il s'agit d'une avancée significative que cette inscription dans le code du travail du principe de la « transparence sociale », défendue par le CRGE depuis de nombreuses années.

A titre d'exemple, la transparence sociale généralisée pourrait permettre aux Groupements d'Employeurs, quel que soit leur effectif, de faire bénéficier leurs entreprises adhérentes de moins de 20 salariés, de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires effectuées par leurs salariés mis à la disposition de ces entreprises de moins de 20 salariés.

➤ Proposition d'évolution législative :

Compléter ainsi le 1^{er} alinéa de l'article L. 1253-24 du code du travail, et supprimer son 2^{ème} alinéa :

« Un Groupement d'Employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle **et aux exonérations de cotisations sociales** dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition ».

¹ Les règles de calcul de la réduction Fillon ayant évolué en janvier 2015, cette disposition a perdu son intérêt.

II. L'exonération de cotisations sociales sur les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels prévoit que les contrats de travail conclus par le Groupement d'Employeurs garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

L'égalité de traitement, au-delà de la seule rémunération, est donc étendue aux dispositifs d'intéressement et de participation. L'article L. 3312-4 du code du travail énonce que les sommes versées aux salariés « *en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération* » et ne sont donc pas soumises aux cotisations sociales. L'article L. 3325-1 du même code prévoit le même régime social pour les sommes versées dans le cadre de la participation.

Les Groupements d'Employeurs se trouvent malheureusement dans l'angle mort du régime social appliqué à ces sommes. Lorsque les GE n'ont pas mis en place leurs propres accords d'intéressement et/ou de participation, les sommes d'intéressement et de participation qu'ils versent au titre de l'égalité de traitement à leurs salariés mis à disposition ne sont pas exonérées de cotisations sociales.

Nous souhaitons que les Groupements d'Employeurs versant à leurs salariés des sommes issues des accords d'intéressement et/ou de participation des entreprises utilisatrices puissent exonérer ces sommes de cotisations sociales. Il n'est pas logique que la transparence entre le Groupement et l'entreprise utilisatrice fonctionne pour l'accès du salarié mis à disposition à l'épargne salariale, et non pour le régime social appliqué à cette épargne.

➤ Proposition d'évolution législative :

Compléter l'article L. 1253-9 du code du travail par la disposition suivante :

« Les sommes versées au salarié du groupement au titre des accords d'intéressement et de participation conclus au sein des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition bénéficient du régime social et fiscal prévu aux articles L. 3312-4 et L. 3325-1. »

III. Le calcul des effectifs au sein du Groupement d'Employeurs

L'article L. 1111-2 du code du travail dispose que « (...) les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins un an (...) sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. »

Jusqu'à récemment, les salariés d'un Groupement d'Employeurs mis à disposition étaient pris en compte dans le calcul des effectifs du GE et également dans celui des entreprises utilisatrices (sous réserve du respect des conditions de l'article L. 1111-2). Les GE se trouvaient ainsi pénalisés car les salariés mis à disposition de leurs adhérents pouvaient leur faire franchir des seuils d'effectifs.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a changé la donne, en soustrayant les salariés mis à disposition du calcul des effectifs du GE pour les seuils prévus dans le code du travail (sauf pour sa deuxième partie). Désormais, seuls comptent les salariés permanents du Groupement.

Nous regrettons toutefois que le législateur se soit arrêté au milieu du gué, en excluant de cette disposition la deuxième partie du code du travail (concernant les relations collectives de travail) ainsi que les sources extérieures au code du travail, notamment le code de la sécurité sociale.

C'est pourquoi nous revendiquons que les salariés mis à disposition soient pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice, pour tous les seuils d'effectif sans exception.

➤ **Droit en vigueur :**

Article L. 1253-8-1 du code du travail :

« 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. »

➤ **Proposition d'évolution législative :**

Modifier l'article L. 1253-8-1 du code du travail, en le formulant ainsi :

« 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. »

IV. L'éligibilité des Groupements d'Employeurs à la déclaration service à la personne

Les Groupements d'Employeurs peuvent mutualiser des emplois entre tous types d'employeurs, à savoir personnes physiques, entreprises, associations, collectivités publiques, et dans tous les secteurs d'activité : agriculture, artisanat, industrie, commerce, services, sport, loisirs, services à la personne.

Toutefois, dans le secteur des services à la personne, les Groupements d'Employeurs sont limités dans leur possibilité de créer des emplois partagés.

En effet, dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés, les Groupements d'Employeurs intervenant auprès de personnes physiques pour l'exercice à leur domicile d'une ou plusieurs activités de services à la personne énumérées à l'article D. 7231-1 du code du travail, mettent également à disposition leurs salariés auprès d'entreprises ou d'associations telles que des crèches, par exemple, pour le remplacement de leurs salariés absents.

Or, si depuis la loi du 23 juillet 2010 la délivrance de l'agrément n'est plus soumise au critère d'activité exclusive, les Groupements d'Employeurs ne se consacrant pas exclusivement à l'exercice auprès de particuliers de l'une ou plusieurs des activités de services à la personne, ne sont pas éligibles à la déclaration².

Cette possibilité permettrait pourtant aux Groupements d'Employeurs de créer et de pérenniser de nombreux emplois dans le champ des services à la personne qui est un secteur en devenir en France. Car sans déclaration, les Groupements ne peuvent pas bénéficier du taux réduit de TVA prévu à l'article L. 7233-2 du code du travail, ce qui se révèle souvent handicapant pour leur développement.

En effet, à titre d'exemple, dans le secteur de l'enfance, interventions en familles pour la garde d'enfants et en accueil périscolaire sont complémentaires ; de la même manière, mises à disposition auprès de particuliers pour des livraisons de repas ou de courses et mises à disposition auprès d'entreprises de transport de voyageurs constitueraient des temps complets pour les salariés de GE.

Ainsi, l'intervention au domicile des particuliers permettrait de sécuriser les parcours professionnels de bon nombre de salariés de GE qui exercent un travail à temps partiel et pour lesquels il manque quelques heures de travail par jour pour accéder à un temps complet. A l'inverse, les salariés d'entreprises de services à la personne recherchent souvent des compléments d'heures pour disposer d'un temps de travail acceptable ou pour anticiper leur reconversion vers un métier moins pénible physiquement : les Groupements d'Employeurs peuvent apporter des solutions à ces salariés.

² L'**agrément** est obligatoire pour exercer des activités de services aux personnes dites « vulnérables » (enfants de moins de 3 ans, personnes âgées, personnes handicapées). Les activités de services n'étant pas destinés aux personnes « vulnérables » sont seulement soumises à une procédure de **déclaration**.

C'est pourquoi nous demandons à ce que les Groupements d'Employeurs soient éligibles à la déclaration service à la personne, y compris s'ils exercent plusieurs activités. Les Groupements seront ensuite parfaitement en mesure de mettre en place une comptabilité séparée pour distinguer les mises à dispositions réalisées au domicile des particuliers de celles réalisées au sein de structures collectives.

➤ **Droit en vigueur :**

L'article L. 7232-1-1 du code du travail exige que la personne morale « exerce son activité à titre exclusif » afin de pouvoir déclarer son activité et ainsi bénéficier du taux réduit de l'article L. 7233-2.

Cette exigence est corroborée par la circulaire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie n° 1-2012 du 26 avril 2012 qui affirme qu'« un Groupement d'Employeurs respectant notamment la condition d'activité exclusive peut prétendre à la déclaration au titre de l'activité mentionnée au 16° de l'article D. 7231-1 du code du travail ».

➤ **Proposition d'évolution législative :**

Ajouter un e) à l'article L. 7232-1-2 du code du travail qui serait ainsi rédigé :

« Sont dispensées de la condition d'activité exclusive fixée par les articles L. 7232-1-1, L. 7233-2 et L. 7233-3 :

1° Pour leurs activités d'aide à domicile :

a) Les associations intermédiaires ;

a bis) Les régies de quartiers. Un décret définit les conditions de leur agrément et de la dérogation à la clause d'activité exclusive dont elles bénéficient ;

b) Les communes, les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, les établissements publics de coopération intercommunale compétents ;

c) Les organismes ayant conclu une convention avec un organisme de sécurité sociale au titre de leur action sociale ;

d) Les organismes publics ou privés gestionnaires d'un établissement ou d'un service autorisé au titre du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et les groupements de coopération mentionnés au 3° de l'article L. 312-7 du même code ;

e) les Groupements d'Employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants du Code du travail ;

(...) »

V. La possibilité pour un Groupement d'Employeurs de devenir créancier super privilégié

Aujourd'hui, en cas de procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) de l'un de ses adhérents, le GE est considéré comme un créancier dit chirographaire, c'est à dire un créancier simple, ne disposant d'aucune garantie particulière lui permettant d'être payé avant les autres créanciers.

Depuis une décision de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 9 mars 2004, l'AGS (le régime de garantie des salaires) garantit le paiement des créances salariales résultant du contrat de travail en cas de redressement ou de liquidation judiciaire du GE. Elle intervient sous forme d'avances aux salariés, celles-ci étant remboursées par récupération sur le patrimoine du GE.

Donc le GE peut bénéficier de l'AGS dès lors qu'il cotise et qu'il est lui-même en situation de redressement ou de liquidation judiciaire.

En revanche, il ne peut pas bénéficier de ce dispositif lorsque c'est l'un de ses adhérents qui fait l'objet d'une procédure collective.

Il s'agirait de faire évoluer la loi pour reconnaître les créances du GE à l'encontre de l'entreprise adhérente comme une créance super privilégiée au lieu d'une simple créance chirographaire. Il s'agit en effet du paiement de salaires et de cotisations sociales et non du paiement d'une simple prestation de services ou d'une vente de marchandises.

➤ **Droit en vigueur :**

A l'heure actuelle, les Groupements d'Employeurs sont assimilés à une entreprise de droit commun alors que leur facturation repose essentiellement sur la rémunération des salariés mis à disposition.

➤ **Proposition d'évolution législative :**

Il est proposé de rajouter un 6^{ème} à l'article L 3253-8 du Code du travail, ainsi rédigé :

« En cas de redressement ou de liquidation judiciaire d'un adhérent, la créance du Groupement d'Employeurs est assimilée à une créance salariale au sens du 2^o de l'article L. 3253-16 du code du travail. »

L'ADAPTATION DES REGLES FISCALES A LA REALITE DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

- I. La transparence TVA entre le Groupement d'Employeurs et ses adhérents

- II. La provision pour couvrir la responsabilité solidaire

I. La transparence TVA entre le Groupement d'Employeurs et ses adhérents

La question de l'application du régime TVA en fonction du secteur d'intervention du Groupement d'Employeurs fait partie des évolutions naturelles et indispensables pour DEVELOPPER les Groupements d'Employeurs.

On estime aujourd'hui en France, en dehors du secteur de l'agriculture, à 1 000 le nombre de GE composés exclusivement d'entreprises ; ils représentent environ 15 000 emplois. Les GE composés exclusivement d'associations et de collectivités territoriales sont également estimés au nombre de 1 000 et représentent environ 5 000 emplois.

Les Groupements d'Employeurs se développent sur leur bassin d'emploi en mettant en relation les compétences disponibles et les besoins d'emplois partagés des différentes entreprises. Les mises à disposition peuvent intervenir dans le secteur marchand (commerce, services, industrie, ...) ou dans le secteur non marchand (sport, animation, culture, ...). La finalité des GE est de répondre aux attentes de professionnalisation et de stabilisation des salariés de tous ces secteurs. **Les GE se heurtent à une difficulté de taille pour mettre des salariés à disposition à la fois de structures marchandes et de structures non marchandes.**

La problématique évoquée concerne l'application de la TVA pour les Groupements qui interviennent à la fois auprès d'associations ou de structures non soumises à TVA, et auprès d'adhérents soumis à TVA : le GE est dans ce cas soumis à la TVA sur l'intégralité des mises à disposition au lieu de prévoir un prorata pour celles réalisées auprès de ses seuls adhérents qui y sont soumis. C'est le principe de la « contamination fiscale ».

La facturation de TVA à des structures qui ne peuvent la récupérer constitue un frein considérable à l'adhésion de structures (principalement des associations et des collectivités territoriales) de tous secteurs, ce qui empêche de compléter le parcours de salariés qui pourraient mettre leurs compétences au service d'entreprises, de collectivités territoriales et d'associations sur leur bassin d'emploi, et ce afin d'accéder à un contrat de travail à temps complet.

On considère que l'entrée en vigueur de cette « mixité fiscale » permettrait non seulement de sécuriser les 20 000 emplois existants dans les 2 000 GE non agricoles, mais aussi d'en créer environ 10 000 supplémentaires notamment par la mutualisation d'emplois qualifiés nécessaires aux associations mais aussi aux collectivités territoriales.

Il faut noter que cette possibilité de « mixité fiscale » n'entraînerait pas de perte de recettes pour l'État. Nous pouvons même envisager un développement de ces recettes du fait même du développement de l'emploi partagé.

En effet, la « mixité fiscale » permettrait à l'État d'accroître ses recettes en matière de TVA : ce sont essentiellement les 1 000 GE associatifs actuellement non soumis à TVA qui développeraient leur activité avec des entreprises du secteur marchand, soumises à TVA. Ces mises à disposition auprès d'entreprises marchandes seraient donc soumises à TVA.

Quant aux mises à disposition qui seraient toujours effectuées par ces 1 000 GE auprès d'associations non soumises à TVA, elles continueraient d'être soumises à la taxe sur les salaires. Et donc toujours sources de recettes pour l'État.

Nous demandons donc la possibilité de ne soumettre à TVA que les mises à disposition auprès d'entreprises soumises elles-mêmes à TVA.

Cette avancée majeure pour le développement des Groupements d'Employeurs s'accompagnerait pour les Groupements concernés de la mise en place par chacun d'entre eux d'une comptabilité séparée, permettant ainsi de bien distinguer les mises à disposition soumises à TVA de celles non soumises.

➤ **Droit en vigueur :**

Le législateur n'a pas créé de dispositif fiscal particulier applicable aux GE.

Ceux-ci relèvent donc du « droit commun » fiscal en vertu duquel l'ensemble des personnes morales se livrant à des opérations de caractère lucratif entre dans le champ d'application des impôts commerciaux (IS, TVA, CET).

L'administration fiscale considère que l'activité de service de mise à disposition de personnel exercée par les GE est une activité lucrative sur le plan fiscal de sorte que les GE entrent dans le champ d'application des impôts commerciaux.

La mise à disposition de personnel est une activité à caractère économique qui entre dans le champ d'application de la TVA (RM n° 178 à Mme Moreau, JO, AN du 28 juillet 1986, p. 2315).

Les GE sont donc en principe soumis à la TVA dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire qu'ils doivent collecter la TVA au taux de 20%.

Toutefois les GE peuvent se soustraire à ce principe en remplissant les conditions d'application de l'exonération visée à l'article 261 B du code général des impôts (CGI) :

-chaque membre du groupement doit avoir un pourcentage de recettes taxables sur la totalité de ses recettes inférieur à 20%

-les services du GE doivent être utilisés par les membres directement et exclusivement pour la réalisation des opérations exonérées ou exclues du champ d'application de la TVA

-les sommes réclamées aux adhérents doivent correspondre « exactement à la part leur incombant dans les dépenses communes ».

Cette exonération de TVA au titre de l'article 261 B du CGI ne s'adresse qu'aux seuls GE composés exclusivement d'adhérents non soumis à la TVA. Elle ne permet pas la pratique de la « mixité fiscale » tant réclamée par les GE de territoire.

➤ **Proposition d'évolution législative :**

Après le premier alinéa de l'article 261 B du CGI, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Les services rendus par les Groupements d'Employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants du code du travail à leurs adhérents non assujettis à la taxe sur la valeur ajoutée sont exonérés de cette taxe, y compris si le Groupement comprend des membres ayant la qualité d'assujettis à la taxe sur la valeur ajoutée. »

II. La provision pour couvrir la responsabilité solidaire

Afin d'encourager le développement des Groupements d'Employeurs, l'article 57 de la loi n° 2005-157 du 23 février **2005** relative au développement des territoires ruraux, a autorisé ces Groupements à déduire de leur bénéfice imposable, dans la limite de **10 000 €** au titre d'un exercice, les sommes inscrites à un compte d'affectation spéciale ouvert auprès d'un établissement de crédit, et destinées à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales.

Ainsi, cette disposition vise à autoriser les Groupements d'Employeurs à constituer en franchise d'impôt une réserve destinée à couvrir les conséquences de la défaillance d'un adhérent. A défaut d'utilisation dans ce délai, les sommes déduites sont rapportées au résultat du cinquième exercice suivant celui au titre duquel la déduction a été pratiquée.

Depuis **2016**, pour les Groupements d'Employeurs dont la masse salariale est supérieure à 500 000 euros, la base de calcul du plafond de la déduction fiscale correspond à **2 %** du montant des rémunérations « définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale » versées aux salariés du groupement, c'est-à-dire les rémunérations brutes des salariés hors charges patronales.

Cette base de calcul de l'assiette ne correspond pas au champ d'application de l'obligation de la responsabilité solidaire. En effet, en cas de mise en œuvre de la responsabilité solidaire, les adhérents du Groupement d'Employeurs devront couvrir les dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Ces dettes correspondent aux rémunérations et aux charges sociales.

Aussi, les Groupements d'Employeurs souhaiteraient que le pourcentage passe de 2 à **4 %** du montant des rémunérations « définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale » versées aux salariés du groupement.

➤ **Droit en vigueur :**

Alinéa 8 de l'article 214 du Code Général des Impôts :

« Sont admis en déduction : (...) »

8° En ce qui concerne les Groupements d'Employeurs fonctionnant dans les conditions prévues aux articles L. 1253-1 à L. 1253-19 du code du travail, les sommes dans la limite de 2 % du montant des rémunérations, définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées à leurs salariés ou de 10 000 € au titre d'un même exercice. »

➤ **Proposition d'évolution législative :**

Modifier l'alinéa 8 de l'article 214 du Code Général des Impôts par les dispositions suivantes :

« 8° En ce qui concerne les Groupements d'Employeurs fonctionnant dans les conditions prévues aux articles L. 1253-1 à L. 1253-19 du code du travail, les sommes dans la limite de **4%** du montant des rémunérations, définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées à leurs salariés ou de 10 000 € au titre d'un même exercice. »