

Jun 2020



Contact CRGE – Cyrielle BERGER | cberger@crge.com | 06 31 02 09 34

« Favoriser le recours aux Groupements d'Employeurs (GE) pour accompagner la reprise d'activité »

INTRODUCTION

☐ Les GE en France

6 500 Groupements d'Employeurs en France qui emploient environ 40 000 salariés
(source : avis du CESE adopté le 13 novembre 2018)

☐ L'impact de la crise sanitaire sur les GE et leurs perspectives à fin 2020 *(source : enquête « Les Groupements d'Employeurs face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 » réalisée par le CRGE entre le 27 avril 2020 et le 22 mai 2020 auprès d'un échantillon représentatif de GE)*

- A la fois :

60 % des GE ont subi une baisse significative de leur activité.

10 % d'entre eux ont dû mettre en sommeil leur activité de façon momentanée.

Les GE ont massivement (90%) eu recours aux mesures de sauvegarde de l'emploi. Ils ont principalement fait appel à l'activité partielle pour près de 50% des salariés concernés par une mesure de sauvegarde de l'emploi.

Pour les GE qui envisagent de se séparer de salariés, la majorité le prévoit dans une proportion inférieure à 20% de leur effectif. A noter toutefois que certaines structures anticipent plus négativement l'avenir et pensent se séparer de collaborateurs dans des volumes d'effectifs plus importants (entre 40 et 79% de l'effectif).

Propositions du CRGE dans le cadre du plan de relance économique et social faisant suite à l'épidémie du covid-19

Juin 2020

L'incertitude est de mise pour les prochains mois puisque de nombreux GE ne peuvent pas s'exprimer sur la diminution de leur effectif, que ce soit de salariés titulaires d'un CDI ou de personnes en CDD. La non-transformation de certains CDD en CDI risque d'être un fait marquant du second semestre 2020.

- Et à la fois :

5% des GE ont vu leur activité augmenter durant la période.

Pour 21% d'entre eux l'impact de la crise s'est révélé faible ou inexistant.

Près de 25 % des GE ont pu redéployer des salariés mis à disposition dans d'autres entreprises moins touchées par la crise (l'agriculture, l'agroalimentaire et le sanitaire médico-social).

Près d'un quart des GE se sont inscrits dans une démarche spécifique de formation à l'occasion de la crise sanitaire.

La majorité des GE, 63 %, n'envisage pas de se séparer de salariés en 2020 du fait de la crise sanitaire.

PROPOSITIONS

☐ Aider les Groupements d'Employeurs en souffrance

1/Permettre aux GE de bénéficier des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle - prévues dans le cadre du plan de relance faisant suite à l'épidémie du covid-19 - dont bénéficient leurs entreprises adhérentes, par exemple :

-annulation de cotisations sociales pour les GE mettant du personnel à disposition auprès d'entreprises du tourisme et de la culture

-allègement de cotisations sociales pour les GE dont les adhérents ont dû fermer sur décision administrative

-versement de primes pour le personnel soignant mis à disposition par les GE

-bénéfice du dispositif d'activité partielle aux mêmes conditions que leurs adhérents, notamment pour les GE travaillant avec les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des bars, du sport et des loisirs, etc.

Propositions du CRGE dans le cadre du plan de relance économique et social faisant suite à l'épidémie du covid-19

Juin 2020

- ❑ Accompagner la reprise d'activité de tous types d'entreprises (y compris associations, collectivités territoriales etc.) en ayant recours à du personnel mis à disposition par des Groupements d'Employeurs

1/Lever le frein législatif de la TVA pour permettre aux GE de mutualiser des postes entre des structures soumises à TVA et des structures non soumises

2/Supprimer la limite du temps de travail des salariés de GE mis à disposition auprès des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et des établissements publics de l'Etat pour permettre aux GE de partager des salariés entre le secteur privé et le secteur public

3/Clarifier la situation juridique des GE vis-à-vis des OPCO, afin de permettre à chaque GE de bénéficier d'une prise en charge de l'ensemble des besoins de formation de ses salariés

4/Supprimer l'obligation de versement de l'indemnité de fin de contrat par le GE lorsque le salarié mis à disposition d'un adhérent est embauché par ce dernier dans le cadre d'un CDI

5/Prendre en charge temporairement les inter mises à disposition via le dispositif d'activité partielle dans le cadre d'embauches en CDI à temps partagé dans les Groupement d'Employeurs Pour ce faire, pendant une période d'un an, les Groupements d'Employeurs engagés dans la démarche bénéficieraient de la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle au cas où ils seraient dans l'impossibilité de mettre complètement leurs salariés en CDI à disposition ou en formation. Cette possibilité constituerait une garantie pouvant être actionnée à certaines conditions et pendant une durée limitée. Elle se base sur les difficultés rencontrées par les GE pour recruter massivement en CDI à temps partagé.

La finalité des Groupements d'Employeurs est et doit rester de conclure des CDI à temps partagé. Or, la conclusion d'un tel contrat de travail est une opération délicate car elle consiste à résoudre une équation à plusieurs inconnues :

- Un engagement dans la durée de la part du Groupement d'Employeurs qui est fondé sur l'articulation des besoins successifs de ses adhérents, ce qui suppose de la part de ces derniers une certaine prévisibilité dans le recours à de la main d'œuvre extérieure ;

- Une conciliation de ces besoins qui doit correspondre aux caractéristiques professionnelles du salarié, partant du principe que le salarié mis à disposition est en droit d'exiger en toute hypothèse le paiement intégral de sa rémunération, même s'il n'est pas affecté chez un adhérent ;

- Une adaptabilité du salarié à ces périodes de travail successives.

Propositions du CRGE dans le cadre du plan de relance économique et social faisant suite à l'épidémie du covid-19

Juin 2020

C'est pourquoi le CDI à temps partagé conclu dans un Groupement d'Employeurs doit pouvoir bénéficier de l'appui du dispositif d'activité partielle s'il s'avère que le groupement n'est pas en mesure de mettre à disposition un salarié au sein d'une entreprise adhérente ou de lui proposer une formation. Cette garantie ne serait accordée que pour une période limitée, mais suffisante pour rassurer le Groupement d'Employeurs qui aurait choisi de recruter en CDI :

- Lors des deux semaines qui suivent l'absence de mise à disposition, le versement de la rémunération serait assuré en totalité par le Groupement d'Employeurs.
- Au terme de cette période de deux semaines, et pour une durée d'un mois et demi, le versement de la rémunération serait assuré en partie par le dispositif d'activité partielle, complété par le Groupement d'Employeurs.
- Au terme des deux mois, le versement de la rémunération serait assuré en totalité par le Groupement d'Employeurs.

CONCLUSION

Avec la mise en place de ces trois mesures, les Groupements d'Employeurs auraient la capacité d'accompagner massivement la reprise d'activités de toutes les entreprises de leur territoire et sécuriseraient par là-même le parcours professionnel des salariés concernés.