



**CENTRE DE RESSOURCES POUR LES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

**PROPOSITIONS
POUR UNE RÉFORME
DU CADRE LÉGAL
DES GROUPEMENTS
D'EMPLOYEURS**

2022

SOMMAIRE

p. 5-7

SÉCURISER ET DÉVELOPPER LES GROUPEMENTS COMPOSÉS D'ADHÉRENTS DE DROIT PUBLIC

01. Préciser la nature des adhérents de droit public
02. Supprimer toute restriction quant à la durée de la mise à disposition
03. Retirer toute restriction quant au contrat de travail du salarié mis à disposition
04. Garantir l'égalité de traitement du salarié mis à disposition

p. 8-10

FACILITER LA GESTION DU TEMPS PARTAGÉ DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL DES GROUPEMENTS

05. Autoriser l'apprentissage au sein de plusieurs entreprises adhérentes
06. Pérenniser le contrat de professionnalisation « expérimental » à destination des groupements
07. Préciser le contenu du contrat de travail de dispositions en lien avec le travail à temps partagé
08. Clarifier le mode de fonctionnement du télétravail pour le salarié mis à disposition

p. 11-12

RÉAFFIRMER ET ÉTENDRE L'ÉLIGIBILITÉ, PAR TRANSPARENCE, DES GROUPEMENTS AUX MÊMES AVANTAGES QUE LEURS ADHÉRENTS

09. Réécrire l'article L. 1253-24 du Code du travail
10. Créer un article L. 130-2 dans le Code de la sécurité sociale

p. 13-16

FAIRE ÉVOLUER LE RÉGIME FISCAL DES GROUPEMENTS

11. Unifier la notion d'opération à but non lucratif
12. Relever le plafond destiné à couvrir leur responsabilité solidaire
13. Réformer le mode de calcul de la taxe d'apprentissage
14. Adapter le mode de calcul de la taxe sur les salaires

p. 17-19

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES GROUPEMENTS

15. Permettre la conclusion d'une convention collective relative aux salariés embauchés par un groupement
16. Autoriser le vote à distance lors de la conclusion d'accords collectifs d'entreprise dans des groupements
17. Permettre aux groupements multisectoriels de choisir leur OPCO

p. 20-22

DISPOSITIONS DIVERSES

18. Permettre aux salariés de groupements de bénéficier des aides sociales et culturelles du CSE de l'entreprise adhérente
19. Restreindre le champ d'application des délégations d'un salarié mis à disposition
20. Supprimer l'obligation de transmettre la liste des adhérents à l'administration du travail postérieurement à la création du groupement
21. Faciliter la transmission des documents de fin de contrat de travail
22. Permettre aux salariés de groupements d'effectuer des tâches de saisie comptable au sein de l'entreprise utilisatrice

INTRODUCTION

Instituées en 2005, les dispositions légales et réglementaires relatives aux groupements d'employeurs ont fait l'objet de différentes réformes qui sont intervenues par strates successives et sans suffisante coordination.

Le premier objectif de cette adaptation du cadre légal est de préciser, quelquefois de réécrire, les réformes déjà entreprises de façon à sécuriser les groupements d'employeurs qui les mettent en œuvre au quotidien.

Par ailleurs, depuis 1985, les groupements d'employeurs se sont implantés dans tous les secteurs d'activité et sur tout le territoire. Leur développement est néanmoins contraint par des textes qui ne prennent pas en compte le principe du travail à temps partagé.

Enfin, la conclusion d'une convention collective spécifique aux groupements d'employeurs s'impose de plus en plus. En 1985, le législateur a fait le choix original, d'un côté, de rendre

obligatoire l'application d'une convention collective, et de l'autre, d'instituer la règle d'appliquer une convention collective qui n'est pas spécifique aux particularités de ce dispositif de prêt de main-d'œuvre.

Aujourd'hui, ce choix ne se comprend plus, tant du point de vue des salariés, que de celui des employeurs. Pour ce faire, une réforme du Code du travail s'impose au préalable.

Le présent document récapitule l'ensemble des mesures réclamées par les Groupements d'Employeurs représentés par le CRGE.

SÉCURISER ET DÉVELOPPER LES GROUPEMENTS COMPOSÉS D'ADHÉRENTS DE DROIT PUBLIC



Objet

Le législateur a autorisé la présence de collectivités publiques au sein des groupements d'employeurs. Or, les textes ont été modifiés sans qu'il y ait eu une relecture globale de la section consacrée.

Le premier enjeu de ces modifications est avant tout d'uniformiser les textes en optant pour la qualification juridique qui correspond à la volonté du législateur. Initialement, le législateur avait seulement autorisé les collectivités territoriales à adhérer à un groupement d'employeurs. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a élargi cette possibilité aux établissements publics de l'Etat. Par voie de conséquence, il appartient aux articles et aux titres qui correspondent à cette section de s'y conformer.

Le deuxième objectif est de lever un frein en ce qui concerne la mise à disposition au sein d'un adhérent de droit public. Le législateur a institué des restrictions au recours à ce type de mise à disposition, ce qui constitue un obstacle à l'organisation des parcours professionnels des salariés, sans que cela ne se justifie désormais :

- « Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements créés en application du présent article » (Art. L. 1253-19) ;
- « Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, les trois quarts de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement » (Art. L. 1253-20).

Le dernier objectif est de permettre à un groupement d'employeurs de mettre à disposition d'une personne publique tout salarié, quel que soit le contrat de travail qu'il a conclu avec le groupement. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. Un salarié embauché dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ne peut pas y être mis à disposition, là où un apprenti et un salarié en CDD de droit commun, le peuvent. De plus, il apparaît utile de réaffirmer le principe de l'égalité de traitement en matière de rémunération.

01. Préciser la nature des adhérents de droit public

Modifier le titre de la section du Code du travail :

« Section 3 : Groupement d'employeurs composé d'adhérents de droit privé et de ~~collectivités territoriales~~ droit public »

Modifier les articles du Code du travail :

Modifier le premier paragraphe de l'article L. 1253-19 :

« Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer avec ~~des collectivités territoriales et leurs établissements publics ou avec des établissements publics de l'Etat~~, des personnes morales de droit public, des groupements d'employeurs sous l'une des formes mentionnées à l'article L. 1253-2. »

Article L. 1253-22 :

« Sous réserve des dispositions de la présente section, les dispositions des sections 1 et 2 s'appliquent aux groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et ~~de collectivités territoriales~~ de personnes morales de droit public ».

Article L. 1253-8 :

« Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les **collectivités personnes morales de droit public membres du groupement** ».

02. Supprimer toute restriction quant à la durée de la mise à disposition

Article L. 1253-19 du Code du travail :

« ~~Les collectivités territoriales et leurs établissements publics des personnes morales de droit public ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements créés en application du présent article~~ ».

Article L. 1253-20 du Code du travail :

« ~~Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, les trois quarts de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement~~ ».

03. Retirer toute restriction quant au contrat de travail du salarié mis à disposition

Article L. 1253-20 du Code du travail :

~~« Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, les trois quarts de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement ».~~



Tout salarié de groupement d'employeurs peut être mis à disposition d'une collectivité publique, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

04. Garantir l'égalité de traitement du salarié mis à disposition

Compléter l'article L. 1253-20 du Code du travail :



« Les groupements d'employeurs garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération entre le salarié du groupement et les salariés contractuels de la fonction publique des collectivités publiques auprès desquelles il est mis à disposition ».

FACILITER LA GESTION DU TEMPS PARTAGÉ DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL DES GROUPEMENTS



Objet

Les groupements d'employeurs ont pour objet de créer des emplois en mutualisant des salariés entre leurs adhérents. La particularité est que les règles qui leur sont applicables ne prennent pas en compte la multi mise à disposition. Le point commun à toutes les propositions de création et de modification d'articles du Code du travail qui suivent est d'adapter les textes afin de faciliter la mise en œuvre du travail à temps partagé.

Plutôt que de disséminer les différentes propositions de textes dans tout le Code du travail, l'idée est de créer une section 5 au Chapitre III « Contrats conclus avec un groupement d'employeurs » dont le titre pourrait désormais être : « Spécificités contractuelles ».

05. Autoriser l'apprentissage au sein de plusieurs entreprises adhérentes

Objet

Un groupement d'employeurs peut recruter des apprentis pour les employer lui-même au niveau du groupement. Il peut également employer des apprentis pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes.

Jusqu'au 6 septembre 2021, il était possible de mettre ces salariés à disposition de trois entreprises. Cette expérimentation prévue par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a pris fin, alors même qu'elle s'avère essentielle pour qu'un groupement d'employeurs mette en œuvre du travail à temps partagé.

Créer l'article L. 1253-25 dans le Code du travail :

« Lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs tel que prévu à l'article L. 1253-1 du Code du travail, la formation pratique peut être dispensée chez plusieurs de ses entreprises adhérentes sans limitation de nombre. Au sein de chacune de ces entreprises adhérentes, il est désigné un maître d'apprentissage tel que défini à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie ».



06. Pérenniser le contrat de professionnalisation « expérimental » à destination des groupements

Objet

Créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, le contrat de professionnalisation « expérimental » est prévu jusqu'au 31 décembre 2023. Permettant l'acquisition de compétences ciblées, ce contrat est très adapté au fonctionnement des groupements d'employeurs toujours en recherche de nouveaux profils à proposer à leurs entreprises adhérentes.

Créer l'article L. 1253-26 dans le Code du travail :

« Dans le cadre d'une mise à disposition auprès d'au moins deux de ses membres, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par le groupement d'employeurs et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du Code du travail, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6314-1 du même code.

Les compétences à acquérir prévues à l'article 1er sont définies par le groupement d'employeurs et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et pratique au sein des entreprises utilisatrices ».



07. Préciser le contenu du contrat de travail de dispositions en lien avec le travail à temps partagé

Objet

La mise à disposition à temps partagé d'un salarié est un parcours professionnel construit en fonction des besoins des adhérents du groupement d'employeurs. Ce parcours peut être amené à évoluer sans que cela ne remette en cause la nature du contrat de travail, la rémunération du salarié et sa qualification professionnelle. En revanche, une modification du lieu de travail ne constitue pas en soi une modification du contrat dès lors qu'elle se situe dans le périmètre géographique accepté par le salarié.

Compléter l'article L. 1253-9 du Code du travail :

« Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :

- 1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;
- 2° La qualification professionnelle du salarié ;
- 3° La liste des utilisateurs potentiels **et les modalités d'information en cas d'évolution de cette liste** ;
- 4° Les lieux d'exécution du travail ;
- 5° **Le périmètre géographique de mise à disposition.**

Ils 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 ».



08. Clarifier le mode de fonctionnement du télétravail du salarié mis à disposition

Objet

Le télétravail est un mode d'exercice du travail qui ne s'adresse pas qu'aux salariés permanents des entreprises utilisatrices. Les salariés mis à disposition peuvent en bénéficier. Les règles applicables sont celles qui concernent l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. Une telle précision doit être rajoutée dans la liste dressée au second alinéa de l'article L. 1253-12 du Code du travail.

Compléter l'article L. 1253-12 du Code du travail :

« Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

- 1° La durée du travail ;
- 2° Le travail de nuit ;
- 3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- 4° La santé et la sécurité au travail ;
- 5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ;
- 6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie ;
- 7° **L'exercice du télétravail** ».

RÉAFFIRMER ET ÉTENDRE L'ÉLIGIBILITÉ, PAR TRANSPARENCE, DES GROUPEMENTS AUX MÊMES AVANTAGES QUE LEURS ADHÉRENTS



Objet

Les groupements d'employeurs entrent dans la catégorie des tiers employeurs, c'est-à-dire des dispositifs pour lesquels il existe une relation tripartite entre un salarié, un employeur de droit et un employeur de fait (l'entreprise utilisatrice chez qui le salarié réalise le travail pour lequel il est rémunéré). Sauf spécification particulière, il est donc tenu d'appliquer les règles de droit commun, qu'il s'agisse des règles de droit du travail, du droit de la sécurité sociale ou du droit fiscal. Cette articulation peut aboutir, dans certains cas, à une situation assez paradoxale, qui consiste pour un adhérent à recruter directement une personne et à lui proposer un contrat de travail à temps partiel, plutôt que de la mutualiser avec d'autres entreprises d'un même bassin d'emploi.

Conscient de cette incongruité, le législateur a entamé une réflexion à l'occasion de l'adoption de la loi « Travail » du 8 août 2016. C'est ainsi qu'a été créé l'article L. 1253-24 du Code du travail qui a pour finalité de mieux articuler les relations juridiques entre le groupement d'employeurs et ses adhérents. Toutefois, aujourd'hui, ce texte est devenu une coquille vide car les textes réglementaires qui définissent les aides concernées n'ont pas été actualisés.

Par ailleurs, la version de l'article L. 1253-24 du Code du travail mériterait d'être complétée pour bien prendre en compte tous les dispositifs auxquels un adhérent, et par transparence le groupement, peut avoir accès.

Enfin, pour que ce principe de « transparence sociale » puisse s'inscrire dans le temps, il est important qu'il ne renvoie pas à des aides particulières mais qu'il se présente comme un texte instituant un principe d'ordre général inscrit tant dans le Code du travail que le Code de la sécurité sociale.

09. Réécrire l'article L. 1253-24 du Code du travail

Version actuelle de l'article L. 1253-24 :

« Un groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.

Un décret fixe la nature des aides concernées et détermine les conditions d'application du présent article ».



Version proposée de l'article L. 1253-24 :

« Un groupement d'employeurs est éligible à tous les dispositifs et aides publics en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi qu'à toutes les réductions et exonérations de cotisations et de contributions sociales dont auraient bénéficié ses entreprises utilisatrices si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition ».

10. Créer un article L. 130-2 dans le Code de la sécurité sociale



Article L. 130-2 :

« Un groupement d'employeurs est éligible à tous les dispositifs et aides publics en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi qu'à toutes les réductions et exonérations de cotisations et de contributions sociales dont auraient bénéficié ses entreprises utilisatrices si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition ».



Objet

Les groupements d'employeurs entrent dans la catégorie des dispositifs de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Mais cette qualification juridique nécessiterait une harmonisation des règles applicables tant en matière de droit du travail qu'en matière de droit fiscal.

Ainsi, l'article L. 1253-1 du Code du travail pose le principe que les groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but lucratif. Cette expression est source d'incompréhension car la définition est différente selon les sources du droit. De son côté, l'administration fiscale estime que les groupements d'employeurs relèvent du secteur marchand et sont soumis aux impôts commerciaux.

L'article 2148° du Code général des impôts a institué une déduction de leur bénéfice imposable destinée à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales. Par ailleurs, dans un Question/réponse « Groupement d'employeurs DGEFP/DGT 5 mai 2017 », il est indiqué que les entreprises membres du groupement supportent, chacune d'entre elles, les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum.

Par ailleurs, les dispositifs relevant du Code général des impôts relatifs aux groupements d'employeurs doivent être réformés pour s'adapter aux particularismes de leur fonctionnement, notamment ceux qui sont multisectoriels :

- Augmentation du montant de la réserve destinée à couvrir les conséquences de la défaillance d'un adhérent ;
- Modification du mode de calcul de la taxe d'apprentissage pour prendre en compte la situation des groupements multisectoriels ;
- Adaptation du mode de calcul de la taxe sur les salariés suite au rescrit fiscal du 10 février 2021.

11. Unifier la notion d'opération à but non lucratif

Compléter l'article L. 1253-1 du Code du travail :

« Des groupements de personnes peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut également avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière

d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.

Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.



Toutefois, ils ne relèvent pas des articles L. 8241-1 et s. du Code du travail. Des frais de gestion peuvent être facturés à l'entreprise utilisatrice sous réserve qu'ils demeurent modérés et justifiés ».

La même référence doit être inscrite dans le Code général des impôts (CGI) sous l'article 261 B du CGI :

Compléter l'article 261 B :

« Les services rendus à leurs adhérents par les groupements constitués par des personnes physiques ou morales exerçant une activité exonérée de la taxe sur la valeur ajoutée ou pour laquelle elles n'ont pas la qualité d'assujettis sont exonérés de cette taxe à la condition qu'ils concourent directement et exclusivement à la réalisation de ces opérations exonérées ou exclues du champ d'application de la taxe sur la valeur ajoutée et que les sommes réclamées aux adhérents correspondent exactement à la part leur incombant dans les dépenses communes.



Les groupements d'employeurs mentionnés aux articles L. 1253-1 et s. du Code du travail ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. Des frais de gestion peuvent être facturés à l'entreprise utilisatrice sous réserve qu'ils demeurent modérés et justifiés ».

12. Relever le plafond destiné à couvrir leur responsabilité solidaire

Objet

Le 8° du 1 de l'article 214 du Code général des impôts permet aux groupements d'employeurs de déduire de leur bénéfice imposable, 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 €, les sommes destinées à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales. Les montants s'avèrent insuffisants pour atteindre l'objectif que s'est fixé le législateur.

Modifier l'article 214-8 du Code général des impôts :

« [...] »
 « 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~~ **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 €~~ **15 000 €** au titre d'un même exercice ».

13. Réformer le mode de calcul de la taxe d'apprentissage

Objet

La nouvelle version de l'article 1599 ter A du Code général des impôts restreint désormais l'exonération de taxe d'apprentissage aux seuls groupements d'employeurs agricoles et exclut tous les autres groupements d'employeurs, même ceux qui sont composés majoritairement d'adhérents du secteur agricole.

Version actuelle de l'article 1599 ter A :

« Par dérogation au I, ne sont pas redevables de cette taxe :

- 2° Les groupements d'employeurs agricoles mentionnés à l'article L. 1253-1 du Code du travail ;



Version proposée de l'article 1599 ter A :

« [...] »
 « III. - Par dérogation au I, ne sont pas redevables de cette taxe :

- 2° Les groupements d'employeurs agricoles mentionnés à l'[article L. 1253-1 du Code du travail](#) et les autres groupements d'employeurs (non agricoles) mentionnés à l'article L 1253-1 du Code du travail à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux adhérents non assujettis ou bénéficiant d'une exonération ».

14. Adapter le mode de calcul de la taxe sur les salaires

Objet

Le rescrit fiscal du 10 février 2021 autorise désormais les groupements d'employeurs à ne pas facturer la TVA à leurs adhérents non soumis à cet impôt commercial, tout en l'appliquant à ses adhérents qui y sont soumis. Le mode de calcul de la taxe sur les salaires n'a pas pris en compte cette évolution.

Créer l'article 231-7 dans le Code général des impôts relatif à la mixité fiscale appliquée à la taxe sur les salaires :



« Lorsque la fraction exonérée de TVA est supérieure à 10% du chiffre d'affaires total, la taxe sur les salaires afférente est calculée à proportion des rémunérations versées par le groupement d'employeurs, visé à l'article L. 1253-1 du Code du travail, relatives aux mises à disposition de salariés auprès d'adhérents non assujettis à la TVA, sous réserve que les dispositions de l'article 231-1 du présent code soient plus favorables ».



Objet

En 1985, le législateur a fait le choix original, d'un côté, de rendre obligatoire l'application d'une convention collective, et de l'autre, d'instituer la règle d'appliquer une convention collective qui n'est pas spécifique aux particularités de ce dispositif de prêt de main-d'œuvre.

Ce choix, qui pouvait se comprendre à l'occasion de l'adoption de la loi car il favorisait la mise en place rapide des groupements d'employeurs et offrait une couverture conventionnelle à leurs salariés, n'aurait dû présenter qu'un caractère temporaire.

Or, 37 ans plus tard, la situation n'a pas changé. Les groupements d'employeurs appliquent des conventions collectives qui ne correspondent pas à la spécificité de leur objet : la mise à disposition de salariés, dans le cadre d'un emploi, le plus souvent, à temps partagé.

La conclusion d'une convention collective spécifique aux salariés des groupements d'employeurs est une étape décisive dans la reconnaissance institutionnelle d'un dispositif et l'entrée en vigueur de dispositions adaptées au travail à temps partagé au sein d'un groupement d'employeurs.

15. Permettre la conclusion d'une convention collective relative aux salariés embauchés par un groupement

Objet

La version actuelle de l'article L. 1253-11 du Code du travail s'inspire d'une voie qui a été privilégiée, sans succès, depuis l'origine des groupements d'employeurs : inciter les branches professionnelles à intégrer les groupements d'employeurs dans leur propre convention collective. Cette référence à une autre convention de branche doit être supprimée pour faciliter l'émergence d'une convention collective spécifique aux salariés embauchés par un groupement d'employeurs.

Modifier l'article L.1253-11 :

« ~~Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs~~, les organisations professionnelles des groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure **des conventions** et accords collectifs de travail ».

16. Autoriser le vote à distance lors de la conclusion d'accords collectifs d'entreprise dans des groupements

Objet

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés qui deviendra valide lorsqu'il sera approuvé à la majorité des deux tiers du personnel. Dans un groupement d'employeurs, la quasi-unanimité des salariés est mise à disposition auprès d'entreprises adhérentes. Pour faciliter l'adoption d'un accord collectif d'entreprise, il convient de favoriser le vote à distance qui doit devenir le principe et non l'exception.

Créer un deuxième alinéa à l'article L.1253-11 du Code du travail :



« Lorsqu'un projet d'accord ou d'avenant de révision doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel en application des articles L. 2232-1 et L. 2232-3 du Code du travail, l'employeur peut recourir au vote à distance pour organiser la consultation ».

17. Permettre aux groupements d'employeurs multisectoriels de choisir leur OPCO

Objet

Les groupements d'employeurs multisectoriels, mentionnés aux articles L. 1253-17 et L. 1253-18 du Code du travail regroupent des entreprises qui ne relèvent pas du même secteur d'activités. Ce dispositif permet d'offrir à des salariés des parcours professionnels qui s'inscrivent dans la durée en regroupant des mises à disposition auprès d'entreprises qui le plus souvent ont des saisonnalités différentes.

Le Code du travail pose la règle selon laquelle il appartient à chaque groupement d'employeurs multisectoriel, faute de convention collective spécifique aux groupements d'employeurs, d'opter pour une convention collective de branche qui doit tenter d'être la plus représentative de ses adhérents.

Mais, plus les secteurs d'activités représentés au sein du groupement d'employeurs sont importants, moins la convention collective applicable est représentative.

Or, c'est en fonction de cette convention collective que le rattachement à l'OPCO s'effectue depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'avère que ce rattachement se révèle inopérant, certains OPCO ne souhaitant pas prendre en charge certaines formations au motif qu'elles concernent des activités ne relevant pas de leur champ d'application.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018, le problème ne se posait pas car la plupart des groupements d'employeurs multisectoriels étaient rattachés aux OPCA interprofessionnels, plus à même de répondre à des besoins de formation divers.

Aujourd'hui, leur demande est bien de pouvoir choisir d'être rattaché à un OPCO qui assurera le financement indispensable à leur besoin en formation.

Créer un troisième alinéa à l'article L.1253-11 du Code du travail :

« Les groupements d'employeurs mentionnés aux articles L. 1253-17 et L. 1253-18 du Code du travail peuvent opter pour l'OPCO de leur choix ».





Objectif

Les dispositions légales et réglementaires datent pour la plupart de la loi fondatrice du 25 juillet 1985. Un toilettage des règles applicables s'impose.

18. Permettre aux salariés du groupement de bénéficier des aides sociales et culturelles du CSE de l'entreprise adhérente

Objet

Les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs, par principe, ne bénéficient pas des prestations sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE) de l'entreprise adhérente. Mais il arrive que les élus de ces CSE souhaitent faire bénéficier les salariés mis à disposition de ces avantages.

Compléter l'article L. 1253-14 du Code du travail :

« Les salariés du groupement ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers.



Les salariés du groupement peuvent bénéficier des aides sociales et culturelles, au sens de l'article L. 2312-78 du Code du travail, de l'entreprise adhérente ou tout avantage à caractère collectif accordé par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cadre, les dépenses pourront être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition ».

19. Restreindre le champ d'application des délégations d'un salarié mis à disposition

Objet

La délégation de pouvoir est un acte juridique par lequel le délégant (chef d'entreprise) se dessaisit d'une partie de ses pouvoirs à un délégataire (salarié). Le délégataire doit obligatoirement être sous un lien de subordination avec le dirigeant. Il doit avoir les moyens, les compétences, l'autorité et l'indépendance nécessaires pour pouvoir accomplir la mission qui lui aura été confiée.

Dans le cadre de la mise à disposition, ces conditions sont rarement respectées. Dans un souci de protection du salarié mis à disposition, il est préférable de restreindre le champ de la délégation à la délégation de signature.

Modifier l'article L. 1253-15 du Code du travail :

« Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de **signature** du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise ».

20. Supprimer l'obligation de transmettre la liste des adhérents à l'administration du travail postérieurement à la création du groupement

Objet

Un groupement d'employeurs est composé d'entreprises qui renouvellent ou non leur adhésion d'une année sur l'autre. L'information de l'administration du travail de l'évolution du nombre de membres est une démarche administrative qui pouvait trouver sa justification lors de l'entrée en vigueur du dispositif des groupements d'employeurs mais qui apparaît aujourd'hui comme une démarche inutile.

Modifier l'article D. 1253-3 du Code du travail :

« Le groupement d'employeurs informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail de toute modification apportée aux informations mentionnées aux 1° à 3°, ~~aux a et b du 5° et au 6° de l'article D. 1253-1~~, dans un délai d'un mois suivant la modification. »

21. Faciliter la transmission des documents de fin de contrat de travail

Objet

Pour faciliter la remise des documents de fin de contrat, les groupements d'employeurs doivent pouvoir bénéficier des dispositions applicables en matière de travail temporaire et d'association intermédiaire. Il apparaît indispensable d'ajouter les groupements d'employeurs à la liste des structures indiquées à l'article R 1234-11 du Code du travail.

Modifier l'article R. 1234-11 :

« Les entreprises de travail temporaire, pour leurs salariés titulaires d'un contrat de mission, **les groupements d'employeurs visés aux articles L. 1253-1 et s.** et les associations intermédiaires, pour leurs salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée

en vue d'être mis à disposition, peuvent ne remettre les attestations et justifications mentionnées à l'article R. 1234-9 que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat ».

22. Permettre à un salarié mis à disposition d'effectuer des tâches de saisie comptable au sein de l'entreprise utilisatrice

Objet

Depuis l'entrée de l'ordonnance n°45-2138 du 19 septembre 1945, les travaux de comptabilité ne peuvent être effectués que par l'intermédiaire des services d'un expert-comptable ou d'un salarié de l'entreprise concernée. Les dispositions légales qui régissent les groupements d'employeurs tendent pourtant à assimiler le salarié mis à disposition à un salarié de l'entreprise utilisatrice.

C'est pour cette raison qu'il apparaît nécessaire de lui permettre d'effectuer des tâches de saisie comptable au sein de l'entreprise où il est mis à disposition et ce, sous le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice.

Créer l'article L. 1253-9-1 dans le Code du travail :

« Les groupements d'employeurs peuvent mettre à disposition des salariés afin que ces derniers effectuent, sous le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice, des tâches de saisie comptable ».





Contact

Cyrielle BERGER, Directrice
cberger@crge.com

Avec le concours financier de :



Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs

37 rue Carnot
86000 POITIERS
0549882557 - contact@crge.com
www.crge.com



