

Dossier

Stratégie & Organisation

L'intérêt du groupement d'employeurs



Auteur : Didier Reuter - ISBN 9791023711134

Free

BOOKINER 



Auteur : Didier Reuter

www.bookiner.com

Usage libre de droit (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

STRATÉGIE & ORGANISATION

L'intérêt du groupement d'employeurs

- . **Privilégier le salariat à temps partagé**
 - . **La simplicité du dispositif**
- . **Les principales situations rencontrées**
 - . **Une association à but non lucratif**

Conditions d'usage libre de droits

Tout contenu gratuit ou payant peut être utilisé avec l'obligation d'indiquer la mention «Bookiner.com». L'acquéreur sur le site bénéficie d'un usage libre de droits à titre **PERSONNEL** (individuel, familial et privatif) dans un cadre exclusivement non marchand, non concurrentiel et non grand public. Il est autorisé à installer ce fichier sur tout équipement informatique et télécoms dont il est propriétaire ainsi que pratiquer éventuellement une duplication, un téléchargement, ou un envoi sous forme de fichier, à un maximum de 5 postes/utilisateurs internes. Ce droit ne s'applique pas à l'utilisateur qui reçoit gratuitement un contenu payant, lequel ne peut aucunement le diffuser autour de lui sans risquer de tomber sous le coup de la loi portant sur le copyright et/ou s'exposer aux conditions restrictives du droit d'auteur et de la protection intellectuelle.

Privilégier le salariat à temps partagé

Le but exclusif d'un groupement d'employeurs (GE) est d'employer des salariés à temps partagé en les mettant à disposition des entreprises adhérentes. Pour les entreprises d'un même bassin d'emploi la création d'un GE relève de l'évidence en créant ainsi un gagnant-gagnant pour ses membres et salariés. C'est le domaine de l'agriculture qui a initié, dès 1985, le principe du GE en partageant les mêmes salariés sur plusieurs exploitations. Depuis, d'autres domaines se sont intéressés à ce principe : les services à la personne, l'insertion sociale, les réseaux d'entreprises structurés... Bien que ce système reste encore relativement confidentiel en France, par manque de connaissance des entreprises, certains groupements continuent de se développer et atteignent des tailles respectables en employant des centaines de salariés et/ou en comptant plus d'une centaine d'entreprises adhérentes. En regroupant les besoins des entreprises adhérentes, l'avantage du GE recouvre plusieurs valeurs fortes :

- . La coopération interentreprises avec partage des ressources humaines ;
- . La flexibilité et la diminution de la précarité sur le plan social en diminuant en local le nombre de demandeurs d'emploi ;
- . La mutualisation des besoins en embauchant et en fidélisant à temps plein un ou plusieurs salariés ;
- . La répartition de la masse salariale et des charges dans le cadre d'une gestion optimisée des ressources humaines ;
- . La satisfaction pleine et entière des entreprises qui recherchent uniquement des temps partiels, des missions, de la saisonnalité.

La simplicité du dispositif

Le GE apparaît comme une véritable innovation sociale tant pour les employeurs que pour les salariés. Selon Michel Desurmont, délégué général de la FFGE (Fédération française des groupements d'employeurs), «Il n'y a rien de plus simple que de créer un groupement de taille modeste. Si le projet ne dépasse pas une dizaine de salariés, nous proposons aux entreprises un kit de démarrage comprenant tous les documents nécessaires et nous guidons leurs premiers pas». La simplicité du dispositif consiste, techniquement, à proposer un salaire majoré d'un coefficient couvrant l'ensemble des charges et des frais de fonctionnement du groupement, le tout facturé à l'entreprise au prorata du temps passé. Selon le statut du salarié (cadre, employé, ouvrier) le coefficient se situe en moyenne entre 1,7 et 1,8, soit un taux sensiblement inférieur à celui de l'intérim. D'après Michel Desurmont : «Sur un plan contractuel, le GE, en tant qu'employeur gère tous les événements liés à la «vie» du contrat de travail, en général un CDI. Si le besoin de l'entreprise disparaît, le GE se charge de trouver au salarié un autre temps partiel». La notion d'entreprise adhérente et non «cliente» est donc essentielle pour bien comprendre l'esprit des groupements d'employeurs. De l'avis de Franck Delalande, directeur de Venetis, «En réconciliant flexibilité et stabilité d'emploi, le groupement d'employeurs répond à la fois aux réalités économiques des PME mais aussi au besoin légitime de sécurité des salariés.»

Les principales situations rencontrées

Le groupement d'entreprise apporte une réponse relativement innovante à 3 types de situations d'embauche à temps partagé :

1. L'activité saisonnière

En rapprochant 2 ou 3 activités saisonnières décalées durant l'année, le GE permet de fidéliser et de retrouver chaque saison le même salarié, le plus souvent titulaire d'un CDI au sein du groupement.

2. Le temps partiel

A l'occasion d'un pic d'activité hebdomadaire ou dans le cadre d'une organisation spécifique du travail, le recours à un salarié à temps partiel est la solution idéale offerte par le GE. Ainsi chaque entreprise peut bénéficier temporairement et rapidement de la présence d'un salarié embauché par le GE.

3. L'expertise technique

En proposant un poste à temps plein à une personne qualifiée dans le but d'être utilisée par l'ensemble des membres du GE, chaque entreprise peut ainsi bénéficier de la présence d'un expert, d'un ingénieur, d'un responsable RH, export, qualité ou autre, à moindre coût.

TEXTES RÉGISSANT LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

- . Articles L.127 à L.127-9 du Code de travail.
- . Loi du 25 juillet 1985 officialisant les groupements d'employeurs dans le secteur agricole.
- . Loi quinquennale de 1993 ouvrant le dispositif à d'autres secteurs d'activité
- . Loi du 19 juillet 2000 favorisant les accords d'entreprise avec des établissements de plus de 300 sal.

Une association à but non lucratif

Le GE est avant tout une association dans laquelle les entreprises sont directement impliquées dans les décisions engageant son fonctionnement. Les formalités administratives sont identiques à celles prévalant pour la création d'une association loi 1901, tout en étant assorties d'une déclaration d'existence adressée à l'inspection du travail. Dans la pratique, chaque entreprise adhérente définit avec le GE la mission, la compétence recherchée et la durée du travail souhaitée (saison ou temps partiel). Le GE après avoir embauché en son nom des salariés, le plus souvent en CDI, organise ensuite les affectations en fonction des besoins de ses membres. Le groupement gère tous les aspects administratifs (paie, déclarations sociales...) en adressant à l'entreprise une facture correspondant au temps de travail effectif du salarié majoré d'un coefficient.

STATUT DU SALARIÉ

Le salarié d'un groupement d'employeurs n'a qu'un seul contrat de travail lui permettant de travailler dans plusieurs entreprises. Son statut ne doit pas se confondre avec :

- . **Le multisalariat** : Travail simultané pour plusieurs employeurs avec un contrat de travail avec chacun d'entre eux.
- . **La pluriactivité** : Cumul de plusieurs statuts (salarié, non salarié) en fonction des souhaits et/ou des activités pratiquées.
- . **Le portage salarial** : Pour un indépendant, il s'agit d'effectuer une prospection et une négociation directe avec l'entreprise cliente pour définir ses propres conditions de rémunération, tout en ayant le statut de salarié grâce à la situation de «porté» au sein d'une société de portage qui se charge de la partie administrative moyennant une rétribution.