

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Une modalité de recrutement à temps partagé

Certaines entreprises, principalement les PME, ont grand besoin de compétences, qui peut parfois être temporaire ou récurrent mais ne nécessite pas forcément des embauches à temps plein. Or, pouvoir accéder à ces savoir-faire et potentiels est un véritable avantage compétitif.

Comment procéder ? Comment accéder à ces savoir-faire alors que le besoin ne permet pas d'occuper une personne expérimentée en CDI temps plein et donc d'assurer une rémunération suffisante aux salariés ?

Le travail à temps partagé permet de recruter des collaborateurs qui vont mettre leurs compétences à disposition de plusieurs employeurs. Grâce au temps partagé, ces entreprises peuvent s'offrir ces compétences à la carte, renforçant ainsi leur structure et accélérant leur développement. Pour le salarié, l'avantage de partager son expérience et son savoir-être auprès de plusieurs types d'entreprise lui permet de retrouver un emploi plus facilement, de capitaliser plus vite de l'expérience, ...

Le travail à temps partagé est une forme de pluriactivité qui recouvre plusieurs types de situation et donc des cadres juridiques différents.

Le groupement d'employeurs est une des formes d'exercice de la pluriactivité.

Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

Un groupement d'employeurs est une structure, qui réunit plusieurs entreprises, constituée sous la forme d'une association ou une coopérative et qui met du personnel à disposition de ses membres et ce, dans un but non lucratif. L'objectif étant de mutualiser des personnels entre employeurs qui font souvent partie d'un même territoire et d'atteindre une adéquation entre offre et demande de travail.

Le groupement d'employeurs permet à ses membres de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'ils n'auraient pas, seuls, les moyens de recruter.

Il peut également apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humain

Comment fonctionne un groupement d'employeurs ?

Le groupement d'employeurs recrute des salariés et les met à disposition de ses membres, selon leurs besoins : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès d'entreprises membres du groupement.

Une relation triangulaire est mise en place :

- Une convention de mise à disposition est signée entre le groupement d'employeurs et ses membres, structures utilisatrices ;
- Un contrat de travail lie le groupement d'employeurs et les salariés mis à disposition : le groupement est donc leur employeur. Le contrat doit être établi par écrit et comporter, notamment, les conditions d'emploi et

de rémunération, la qualification professionnelle du salarié, la liste des structures utilisatrices potentielles, les lieux d'exécution du travail. Le contrat garantit 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 ;

- Aucun lien contractuel n'existe entre les structures utilisatrices et les salariés mis à disposition, seule des relations de travail font office de lien.

Quelles sont les modalités de mise à disposition des salariés ?

Elles peuvent être très variées : le temps partagé sur un même jour, à la semaine, au mois ou sur plusieurs mois.

Ex : le salarié d'un groupement d'employeurs peut être mis à disposition :

- De 2 structures, 2 jours 1/2 fixes pour chacune, ou bien en alternance le matin et l'après-midi ;
- D'une structure de janvier à avril, puis d'une autre de mai à juin, et d'une autre encore de juillet à septembre...

Qui peut adhérer à un groupement d'employeurs ?

Toute personne physique ou morale qui entre dans le champ d'application d'une convention collective, quelle que soit son activité (libérale, commerciale, industrielle ou agricole) et sa forme juridique : groupement mono-sectoriel.

Des personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent constituer un groupement d'employeurs en choisissant la convention collective qui sera applicable aux salariés de ce groupement dit multisectoriel. La loi fixe des critères qui permettent de faciliter ce choix : la convention collective doit être adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement. La convention retenue peut aussi être celle de l'activité qui bénéficie du plus grand nombre.

L'employeur qui le souhaite peut adhérer à plusieurs groupements d'employeurs.

Comment adhérer à un groupement d'employeurs ?

Avant d'adhérer à un groupement d'employeurs, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel pour les renseigner sur la constitution et la nature du groupement.

Le Code du Travail ne fixe pas les modalités d'adhésion, de sorte que celles-ci relèvent de chaque groupement. Cependant, les structures doivent s'acquitter de droits d'entrée et d'une cotisation annuelle.

En réalisant cet acte d'adhésion, le nouveau membre doit savoir qu'il deviendra ainsi utilisateur et membre solidairement responsable du groupement : ceci concerne les dettes de ce dernier à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires (URSSAF, MSA). Toutefois, les statuts du groupement peuvent prévoir des règles de répartition de ces dettes entre les différents membres, opposables aux créanciers, mais aussi des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

Quels sont les avantages d'un groupement d'employeurs ?

Pour les entreprises :

- Le recours à une main-d'œuvre qualifiée au moment où elles en ont le plus besoin ;
- Le partage du temps de travail des salariés mis à disposition pour combler l'impossibilité de recruter un salarié à temps plein ;
- Le remplacement d'un salarié qui suit une action de formation prévue par le Code du Travail ;
- Le maintien sur plusieurs entreprises de l'emploi d'un salarié, qu'une entreprise seule serait obligée de licencier ;
- La création d'un emploi stable susceptible d'intéresser un salarié qualifié dont des chefs d'entreprise souhaitent s'attacher les services ;
- L'utilisation à tour de rôle au cours de l'année d'un salarié pour effectuer des travaux saisonniers décalés dans le temps ;
- L'assurance de disposer d'un personnel flexible mais motivé et stable ;
- L'allègement des formalités de gestion du personnel ;
- L'ancrage d'une main d'œuvre dans un bassin d'emplois.

Pour les salariés :

- L'obtention d'un CDI ;
- Une plus grande sécurité d'emploi en raison de la dimension collective du groupement ;
- Le bénéfice d'un employeur unique (le groupement) : plus simple en matière de couverture sociale et d'organisation de la relation de travail que la situation de pluriactif dépendant de plusieurs entreprises ;
- L'assurance de percevoir leur salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement ;
- Le développement de leur employabilité ;
- La couverture d'une convention collective ;
- Pour le salarié d'un groupement d'employeurs qui n'aurait pas mis en place de dispositifs d'intéressement, de participation et/ou de plan d'épargne salariale, le bénéfice d'en profiter auprès de chacune des entreprises du groupement dans lequel il serait mis à disposition.

Pour tous, le groupement d'employeurs est un concept gagnant-gagnant, adapté aux évolutions économiques actuelles, qui limite la précarisation du marché de l'emploi, en offrant tout à la fois la compétitivité du travail, la stabilité de l'emploi et l'épanouissement du salarié.

Pour contacter les groupements d'employeurs de votre région, aller sur le site de l'Union des Groupements d'Employeurs de France (UGEf) :

<http://www.ugef.fr>

Pour Paris intra-muros spécifiquement, consultez notre rubrique [Modèle](#)