

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Créés par la loi du 25 juillet 1985, les groupements d'employeurs permettent à des employeurs qui n'ont qu'un besoin partiel ou saisonnier d'emploi salarié de se regrouper pour employer en commun.

17 Les différents types de groupements

Les groupements d'employeurs peuvent être créés entre adhérents relevant d'une même convention collective ou de conventions collectives différentes. Dans ce cas, une convention doit être choisie sous le contrôle de l'inspection du travail.

À côté des groupements d'employeurs classiques, la loi d'orientation agricole de 1995 a aménagé la réglementation pour permettre aux services de remplacement existants au profit des exploitants agricoles d'adopter ce statut. La loi d'orientation sur la forêt du 9 juillet 2001 a étendu aux entrepreneurs de travaux forestiers la possibilité de créer de tels groupements pour leur remplacement. Cette possibilité est également étendue aujourd'hui **aux éleveurs de chevaux et aux chefs d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ainsi qu'aux personnes physiques exerçant une profession libérale.**

Par ailleurs, fonctionnent dans le cadre de la réglementation des groupements d'employeurs classiques, des groupements d'employeurs d'insertion et de qualification (GEIQ) qui permettent, par la voie de l'alternance, à leurs salariés d'accomplir un parcours de formation qualifiante chez les adhérents du groupement.

La loi 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux comprend plusieurs mesures favorisant la création de groupements d'employeurs entre adhérents exerçant des activités professionnelles différentes.

Ainsi, il est possible de créer des **groupements d'employeurs entre personnes de droit privé d'une part et des collectivités territoriales et établissements publics d'autre part**, sous la forme d'associations Loi 1901.

Enfin, **la loi N°2005-882 du 2 août 2005** en faveur des petites et moyennes entreprises offre la possibilité :

- pour le groupement d'employeurs d'effectuer des **prestations de conseil en matière de gestion des ressources humaines** au profit des adhérents,
- de créer des groupements d'employeurs **sous statut coopératif**,
- **aux coopératives existantes (sauf coopératives agricoles)**, d'effectuer pour leurs adhérents **des prestations de groupement d'employeurs**,
- de conclure, en complément de la convention collective applicable, des **accords spécifiques sur la polyvalence, la mobilité, le travail à temps partagé.**

27 A quoi sert un groupement d'employeurs ?

Les motifs qui peuvent conduire les chefs de petites exploitations ou d'entreprise à se grouper pour embaucher sous CDI ou sous CDD un ou plusieurs salariés sont à la fois divers et multiples. Il peut s'agir par exemple :

- d'occuper à temps partiel pour une durée correspondant à leurs besoins un

- salarié qualifié (vacher, comptable..) ;
- d'utiliser à tour de rôle au cours de l'année un salarié pour effectuer des travaux saisonniers décalés dans le temps (taille d'arbres, de vigne, récolte de légumes, moisson, récolte de fruits, vendanges, conditionnement...) ;
- de bénéficier d'appoints de main-d'œuvre occasionnellement ; de maintenir sur plusieurs exploitations, ou entreprises, le salarié qu'une exploitation ou qu'une entreprise envisage de licencier ;
- de créer un emploi stable susceptible d'intéresser un salarié qualifié dont les chefs d'exploitation ou d'entreprise souhaitent s'attacher les services ;
- de bénéficier des services d'un remplaçant en cas d'absence de l'exploitant ou du chef d'entreprise ce pour raison de maladie, d'accident du travail, de congé annuel, d'exercice d'un mandat syndical.

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

Ils concernent aussi bien les entreprises que les salariés.

➤ **Avantages pour les petites exploitations ou entreprises :**

- elles peuvent enfin trouver la main-d'œuvre qui leur faisait défaut aux moments où elles en ont le plus besoin ;
- les salariés auxquels elles ont recours bénéficient d'une expérience acquise dans plusieurs entreprises différentes ;
- l'exploitation ou l'entreprise supporte les coûts salariaux seulement en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre ;
- le chef d'entreprise est déchargé des tâches administratives qu'occasionne l'emploi d'un salarié ;
- une entreprise de plus de 300 salariés peut adhérer à un groupement d'employeurs après conclusion d'un accord d'établissement.
- un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.
- les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces personnes (686 € par accompagnement et en année pleine) dans le cadre d'une convention signée préalablement avec la DDTEFP.
- possibilité de constituer des provisions défiscalisées pour éviter le risque de solidarité financière entre tous les adhérents du groupement.

➤ **Avantages pour les salariés du groupement :**

- une unicité d'employeur comportant une simplification juridique en matière de couverture sociale, de relations employeur/salarié et assurant une meilleure stabilité de son emploi au salarié » ;
- un contrat de travail écrit mentionnant la liste des adhérents du groupement pour un groupement classique ou précisant la zone géographique d'exécution du contrat dans le cas d'un service de remplacement ;
- une activité couverte par une convention collective du travail ;
- une plus grande sécurité d'emploi résultant de la dimension collective du groupement ;
- être assuré de percevoir un salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement.
- Dans le cadre d'un groupement d'employeurs dénué de dispositif

d'intéressement, de participation et du plan d'épargne, possibilité de bénéficier de ceux en vigueur dans les entreprises dans lesquelles il intervient, au prorata de son temps de mise à disposition.

47 Le statut social et fiscal des groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs bénéficient d'un statut social et fiscal avantageux :

➤ **En matière sociale :**

- POUR TOUS LES GROUPEMENTS :

Réduction dégressive de cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas et moyens salaires (abattement FILLON) jusqu'à 1,6 SMIC. Pour un SMIC, cette réduction représentera 26% de la rémunération brute au 1/07/2005 (date à laquelle, le montant du SMIC sera unifié). Cette réduction n'est pas cumulable avec les abattements "travailleurs occasionnels".

Les embauches en ZRR jusqu'à 50 salariés ouvrent droit à exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pendant 1 an sur la part des rémunérations n'excédant pas 1,5 SMIC pour embauche en CDI ou CDI d'au moins 12 mois (non cumulable avec abattement FILLON),

- POUR LES G.E. COMPOSES EXCLUSIVEMENT D'EXPLOITANTS OU DE SOCIETES CIVILES AGRICOLES :

Allègements de cotisations prévus pour l'emploi de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi aux taux de 58% (cas général) 75% (viticulture) 90% (fruits et légumes) pour 100 jours par salarié.

Les taux de 75% et 90% passent à 85 et 100% en cas d'embauche en CDI,

- POUR LES GEIQ :

Aide forfaitaire à l'accompagnement des salariés embauchés en contrats de professionnalisation versée en deux fois et cumulable avec les allègements de charges liés aux contrats de professionnalisation.

➤ **En matière fiscale :**

- POUR TOUS LES GROUPEMENTS :

Exonération de l'imposition forfaitaire annuelle due au titre de l'impôt sur les sociétés.

Possibilité de constituer une réserve défiscalisée pour faire face au risque d'impayés des salaires et charges sociales par le groupement d'employeurs.

- POUR UN GROUPEMENT COMPOSE D'ADHERENTS ASSUJETTIS ET NON ASSUJETTIS A LA TAXE D'APPRENTISSAGE,

Le calcul de cette taxe est réalisé sur les seules rémunérations correspondant aux mises à disposition des adhérents assujettis,

- POUR LES G.E COMPOSES D'EXPLOITANTS AGRICOLES :

Exonération de la taxe d'apprentissage et de la taxe professionnelle.

Références

- Code du Travail : articles L.1253-1 à 8 - L 1253-19 à 23, D 1253-1 à 11 et R 1253-12 à 33
- Plusieurs décrets à paraître
- Loi 2005-157 du 23/02/2005 relative au développement des territoires ruraux (JO du 24/02/05)
- Loi N°2005-882 du 2/08/05 en faveur des petites et moyennes entreprises
- Décret N° 2004-968 du 13 sept. 2004 et arrêté du 9 mars 2005 (JO du 31/03/2005) : Aide à l'accompagnement personnalisé en cas d'embauche en contrat de professionnalisation.