**Groupements d'employeurs - propositions¹-
Réunion paritaire du 8 septembre 2011**

1- Définition du groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs a pour objet de mettre à la disposition de ses entreprises membres, des salariés liés au groupement par un contrat de travail, pour la réalisation de travaux en lien avec l'activité desdites entreprises. Il peut également apporter à ses membres leur aide ou conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

La mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs, au bénéfice de ses membres, permet ainsi de répondre à plusieurs situations telles que:

- partager un salarié qualifié (comptable, cadre ayant des compétences spécifiques) ;
- faire appel, à différentes périodes de l'année, à un ou plusieurs salariés pour effectuer des travaux à réaliser à des époques différentes (travaux saisonniers par exemple).

Ces travaux peuvent être réguliers sur l'année mais d'un faible volume ou plus importants mais sans pouvoir être organisés de façon permanente sur l'année.

En conséquence, le groupement d'employeur contribue à maintenir la permanence de l'emploi d'un salarié en partageant son activité entre plusieurs entreprises membres de ce groupement.

La constitution d'un groupement d'employeurs est justifiée par un objectif économique et social commun défini par ses statuts.

Les mises à disposition de salariés qui interviennent dans ce cadre sont uniquement réalisées au bénéfice des entreprises du groupement et le sont exclusivement à but non lucratif.

2- Définir, dans le règlement intérieur du groupement d'employeurs, un socle minimum de droits des salariés mis à disposition

Les salariés du groupement d'employeurs mis à disposition des entreprises membres du groupement bénéficient de l'ensemble des droits résultant des dispositions légales et conventionnelles applicables.

---

¹ Les présentes propositions ne s'appliquent ni aux GEIQ, ni aux Groupements d'Employeurs du secteur agricole.

Chaque groupement d'employeurs devra élaborer un règlement intérieur, qui définit les modalités du fonctionnement interne du groupement.

A cet effet, il précisera notamment :

- le mode d'adhésion et le statut juridique des entreprises membres ;
- les modalités d'exclusion ou de démission d'un membre ;
- les règles de solidarité financière retenues entre les entreprises membres du groupement ;
- les droits et devoirs des membres du groupement d'employeurs ;
- les relations entre le groupement d'employeur et l'entreprise adhérente ;
- les conditions de mise à disposition des salariés par le groupement d'employeurs.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur devra intégrer à minima les éléments suivants:

a. Le rappel de l'objectif économique et social du groupement d'employeur

Le règlement intérieur rappelle l'objectif poursuivi par le groupement d'employeur en matière économique et sociale.

b. La répartition du volume d'activité prévisible des entreprises adhérentes du groupement, requérant la mise à disposition de salariés

Les adhérents des groupements d'employeurs doivent préciser individuellement le volume d'activité prévisible requérant la mise à leur disposition de salariés.

Cette estimation doit permettre au groupement d'employeur d'établir un plan de charge des activités du groupement.

L'organisation de ce plan de charge est essentielle pour assurer le bon déroulement de l'activité développée par le groupement. Il est caractéristique de la différence qui existe entre les groupements d'employeurs et les sociétés de travail temporaire.

c. L'embauche, par le groupement d'employeurs, de salariés mis à disposition

Pour les salariés destinés à être mis à disposition des entreprises membres du groupement, à l'exception des contrats aidés ou des contrats en alternance, les embauches à durée indéterminée à temps plein ou temps partiel par le groupement doivent être privilégiées. Le recours au CDD doit être exceptionnel et justifié :

- par le remplacement d'un salarié absent ;
- lors de l'année de création du GE : lorsque l'organisation de l'activité n'est pas encore consolidée, avant transformation en CDI ;
- par l'embauche d'un senior en CDD senior.

d. La mise en place d'une formation au bénéfice des salariés du groupement

Le règlement intérieur doit prévoir la mise en place d'un plan de formation, prenant en compte les besoins des salariés et des entreprises adhérentes. Ce plan doit permettre d'accroître la professionnalisation et l'employabilité des salariés.

Lorsque la taille des entreprises adhérentes le permet, un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, commun aux entreprises membres du groupement, est de nature à optimiser la qualité des formations des salariés du groupement d'employeurs ainsi que leurs possibilités de déroulement de carrière.

e. La prise en compte des conditions de travail des salariés

Indépendamment des dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité des salariés et de conditions de travail, la spécificité de l'organisation du travail des salariés de ces groupements, résultant de leur mise à disposition, nécessite de s'attacher spécifiquement à la qualité de leurs conditions de travail et notamment celles relatives à :

- la limitation des déplacements sur la journée ;
- l'indemnisation des kilomètres parcourus, si le salarié utilise son véhicule personnel dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur;
- la prise des congés payés
- les modalités d'indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident du travail.

f. Préciser certaines obligations dans la convention de mise à disposition des salariés du GE entre l'entreprise adhérente et le GE

Une convention de mise à disposition entre chaque adhérent du GE et le GE prévoira notamment :

- les conditions et les modalités de versement des frais professionnels ;
- l'imputation du coût des heures supplémentaires (modalités de décompte des heures supplémentaires, modalités de majoration liées à la réalisation des heures supplémentaires, modalités de paiement des heures supplémentaires) ;
- l'imputation du coût des jours fériés ;
- les modalités d'attribution de primes et gratifications si elles sont prévues par le GE.

3- Taille des groupements

Afin de respecter les principes de coresponsabilité des adhérents, il sera recherché une taille optimale du groupement d'employeurs en privilégiant le principe d'un « *noyau dur* »

d'adhérents, fournissant 65 à 80 % du temps de travail, le reste du temps pouvant être réparti pour des besoins ponctuels auprès d'autres entreprises membres du groupement.

4- Bénéfice du chômage partiel pour les salariés des groupements d'employeurs

L'accès au dispositif légal de chômage partiel pour les salariés du GE n'est pas interdit, sous réserve que les conditions d'accès au dispositif soient réunies.

En ce qui concerne l'application du dispositif conventionnel de l'accord de 1968, elle n'est pas possible dans la mesure où les GE ne sont pas dans son champ.