



REPONSES AU MAIL DU 08/01/2009 – RAPPORT SUR LES GE

1. POSITION CONCERNANT LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE ACCESSIBLES AUX SALARIES DES GE

Cette question était pour nous essentielle car elle impacte directement la notion de reconnaissance des salariés à temps partagé. Obtenir une parfaite équité de traitement pour nos salariés permettrait de modifier durablement et positivement l'image du temps partagé tant auprès des entreprises que des salariés et de faire des groupements d'employeurs d'importants dispositifs de développement local.

Or la loi 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail a repris l'amendement déposé par Monsieur le Député TAUGOURDEAU en collaboration avec les CRGE régionaux et ouvre l'accès aux salariés de GE aux dispositifs d'épargne salariale des entreprises adhérentes auprès desquelles les salariés sont mis à disposition dans des conditions qui seront fixées par décret.

Déjà, la loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux avait complété les dispositions de l'article L 444-4 du Code du travail en précisant que les salariés des GE doivent pouvoir bénéficier, au prorata de leur temps de mise à disposition, des systèmes d'intéressement en vigueur dans les entreprises. Mais il s'avère que cette loi n'est jamais entrée en vigueur faute de décret d'application et a été supprimée par la loi du 30 décembre 2006.

Nous sommes donc en attente des décrets d'application précisant les modalités de transfert des sommes décidées par les entreprises adhérentes au titre des dispositifs d'épargne salariale au prorata du temps de mise à disposition des salariés concernés, ainsi que de la détermination du régime fiscal des ces sommes. De plus, lorsque les dispositifs d'épargne salariale ont été mis en place dans les entreprises adhérentes suite à des négociations avec les partenaires sociaux de l'entreprise, il nous semble indispensable que l'ouverture de ces dispositifs aux salariés du GE mis à disposition soit soumise à accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article L3312-2 Code du travail Modifié par [LOI n°2008-1258 du 3 décembre 2008 - art. 7](#)

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Article L3322-2 Code du travail Modifié par [LOI n°2008-1258 du 3 décembre 2008 - art. 7](#)

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Article L3332-2 Code du travail Modifié par [LOI n°2008-1258 du 3 décembre 2008 - art. 7](#)

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

2. CONVENTION COLLECTIVE PROPRE AUX GE

Notre collectif de CRGE est contre la création d'une convention collective propre aux GE. Il y a plusieurs éléments à considérer pour défendre cette position. Tout d'abord l'aspect juridique, que nous dicte le législateur ; l'aspect pratique pour le Groupement lui-même et ses salariés ; l'aspect politique des relations sociales avec les partenaires.

A la première remarque concernant l'aspect juridique, le législateur est formel et oblige :

- tout Groupement mono sectoriel à appliquer la convention collective de branche dont il dépend.

- tout Groupement multi sectoriel à s'organiser autour d'une convention collective choisie laissant ainsi la possibilité au Groupement d'Employeurs de s'adapter aux conditions les meilleures que pourraient offrir telle ou telle entreprise adhérente sans pouvoir déroger au minimum à l'application de la convention choisie.

Ensuite, nous devons considérer l'aspect pratique. En effet, un Groupement d'Employeurs dont la vocation est la construction de postes de travail en CDI par la consolidation de plusieurs emplois partiels, doit prendre en compte les différentes composantes de ces nouveaux postes créés et ne pas engendrer de différence de traitement entre les salariés du Groupement et les salariés de l'entreprise.

C'est pourquoi nous avons toujours insisté et encouragé les Groupements de Poitou-Charentes et adhérents du CRGE à s'adapter dans chaque situation à la convention collective applicable dans l'entreprise adhérente au Groupement ainsi qu'aux accords d'entreprises négociés sans aller en deçà de la convention collective choisie par le Groupement. Car même si une convention collective en faveur des Groupements d'Employeurs voyait le jour, elle devrait de toute façon prévoir l'adaptation aux règles des conventions et accords appliqués et négociés dans l'entreprise utilisatrice.

Enfin, il nous paraît essentiel pour la promotion du dispositif Groupement d'Employeurs que la cause du temps partagé soit débattue dans les branches professionnelles pour une meilleure diffusion et une meilleure application.

Pour ces différentes raisons brièvement exposées et qui mériteraient probablement de plus amples explications, les instances représentatives des CRGE ont pris position pour encourager et favoriser le dialogue social au sein des territoires avec les branches professionnelles, et ce afin que les Groupements d'Employeurs se développent dans les meilleures conditions.

3. REPARTITION DE LA RESPONSABILITE SOLIDAIRE

Votre remarque sur la répartition de la responsabilité est parfaitement fondée, et nous modifions notre proposition afin d'en tenir compte.

Droit en vigueur :

Article L.1253-8 du code du travail :

« Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. »

Proposition d'évolution législative :

L'article L.1253-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les membres d'un groupement d'employeurs ne sont responsables des dettes de celui-ci à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires qu'à proportion du chiffre d'affaires réalisé avec le groupement d'employeurs sur l'exercice en cours ».

4. AGS – DEFAILLANCE D'UN ADHERENT

Depuis une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mars 2004, l'AGS garantit le paiement des créances salariales résultant du contrat de travail en cas de redressement ou de liquidation judiciaire du GE. Elle intervient sous forme d'avance aux salariés, celles-ci étant remboursées par récupération sur le patrimoine du GE.

Le recours à l'AGS pour les cas d'une liquidation ou du redressement d'une entreprise adhérente n'ayant pas réglé ses dettes auprès du GE et en cas d'insuffisance des systèmes de caution mis en place n'est pas une solution intéressante selon notre point de vue. En effet, l'AGS ne peut se retourner pour remboursement contre l'entreprise adhérente car les salariés concernés sont ceux du GE et non ceux de l'entreprise adhérente. De plus, cette contrainte potentielle supplémentaire pesant sur l'entreprise adhérente serait un frein important au développement des GE.

Il nous semble plus intéressant de faire évoluer la loi pour reconnaître les créances du GE à l'encontre de l'entreprise adhérente comme une créance super privilégiée au lieu d'une simple créance chirographaire. Il s'agit en effet de salaires et de cotisations sociales et non du paiement d'une simple prestation de services ou de marchandises.

5. GARANTIE FINANCIERE

La garantie du paiement des salaires est définie dans les règlements intérieurs des GE car les entreprises utilisatrices sont également des adhérents et c'est à elles qu'il appartient de fixer les règles de fonctionnement en fonction de leurs caractéristiques (TPE, entreprise faisant partie d'un groupe...). La plupart des GE ont ainsi mis en place des systèmes de cautionnement pour garantir le risque de solidarité sous différentes formes : dépôts de garantie, cautions bancaires, paiement à la quinzaine, paiement par anticipation sur facture pro format. Le fait que les entreprises soient solidairement responsables les incitent déjà à mettre en place des règles de bonne gestion, et des évolutions législatives en la matière ne sont pas nécessaires.

6. INTERMISSIONS ET REMUNERATION DES SALAIRES DU GE

Les mises à disposition de salariés auprès des entreprises adhérentes sont élaborées à partir d'un prévisionnel d'activité qui peut être amené à varier. Pour y faire face, plusieurs solutions ont été mises en place par certains GE.

Certains font signer des « contrats de mise à disposition » par leurs entreprises adhérentes qui les obligent alors à respecter le versement des mises à disposition prévues même si l'activité réelle est moins importante. D'autres prévoient que l'entreprise adhérente qui rompt ce contrat de mise à disposition devra régler les éventuels frais de licenciement économique.

Ces dispositions sont difficilement transposables sur l'ensemble des GE car c'est une contrainte de plus pour l'entreprise adhérente qui vient chercher la flexibilité et la souplesse dans un GE. Or la gestion des plannings de mises à disposition n'est pas une science exacte.

Il pourrait cependant être prévu un aménagement des dispositions de recours au chômage partiel dans des cas et pour des durées limitativement définis par le législateur dans le cadre des intermissions au sein des GE. En effet, dans les GE, les problèmes d'intermission ne concernent pas tous les salariés en même temps mais bien des profils précis dans des situations quasi individuelles (ex : responsable qualité dont la mission se termine chez l'un de ses adhérent et en attente d'une nouvelle mise à disposition, baisse d'activité pour une assistante commerciale qui ne peut être affectée à une mission de production...). Le recours au chômage partiel pourrait alors être autorisé pour des cas d'intermissions d'une durée supérieure à un mois par exemple sous réserve pour le GE d'apporter tous les éléments d'une recherche active d'une nouvelle mission.

7. GE ET LE RECOURS AUX CDD

L'article L.1253-1 du Code du travail prévoit la mise à disposition auprès de ses adhérents de salariés liés à ces groupements « par un contrat de travail ». La souplesse de ce texte permet aux GE de recourir à tout type de contrat, CDI, CDD, contrats saisonniers, contrats aidés afin de s'adapter aux contraintes du territoire et de l'activité des entreprises adhérentes composant le GE. Par ailleurs, le démarrage des salariés au sein d'un GE se réalise souvent par une période de CDD permettant de valider les compétences et aptitudes du salarié au sein de plusieurs entreprises avant d'envisager le passage en CDI une fois le maillage identifié et validé. Notre position est donc de garder les dispositions législatives en vigueur car toute nouvelle restriction au fonctionnement des GE serait à nouveau un frein à leur développement.

8. REPARTITION DES ROLES ADHERENT / GE

Les dispositions législatives en vigueur nous semblent suffisantes et la répartition des rôles se règle également de manière complémentaire au sein des dispositions du règlement intérieur et des conventions de mise à disposition qui régissent le fonctionnement au quotidien des GE. Les CRGE accompagnent d'ailleurs les GE dans la rédaction de leurs statuts, règlement intérieur et convention de mise à disposition afin d'être au plus prêt de leurs problématiques quotidiennes, et nous ne transposons pas des modèles tout prêt d'un GE sur l'autre sans accompagnement.

9. LES GE, PARTENAIRES DU POLE EMPLOI

Les GE tissent au quotidien des liens étroits sur leur territoire avec les partenaires pour l'emploi dans la recherche de candidats et la promotion des GE auprès des salariés accompagnés par des cellules de reclassement suite à des licenciements économiques. Les GE, de part leur expérience dans le placement et la professionnalisation des salariés, pourraient en effet être identifiés en qualité d'Opérateurs Privés de Placement. Il faudrait cependant faire évoluer la rédaction de l'article L.1253-1 du Code du travail car l'objet d'un GE est limité à la mise à disposition de salariés auprès de ses membres ou le conseil RH auprès de ses seuls membres.

CONCLUSION

Mesures phares pour le développement des GE

Nous pensons qu'il est important que l'Etat et les Régions permettent le développement de Centres de Ressources Régionaux pour accompagner au plus près les porteurs de projets qui souhaitent créer des GE sur un territoire. Aujourd'hui des CRGE existent en Bretagne, Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées, Pays de la Loire, Poitou Charentes et Aquitaine. Leurs missions consistent à assurer la promotion du dispositif afin de démocratiser l'outil GE, accompagner les porteurs de projets et accompagner les groupements existants. Ces CRGE sont financés par l'Etat et les Régions concernées pour certains et leurs conseils d'administration regroupent à la fois des directeurs et présidents de GE, chambres consulaires, des représentants patronaux (MEDEF, CJD, UPA, CGPME) et syndicaux (CFDT, CFE-CGC), des OPCA (AGEFOS PME, OPCALIA). Cette pluralité des partenaires réunis autour de la question des GE permet le développement des GE sur les territoires concernés.

Mesures phares pour le développement du nombre d'adhérents aux GE

Nous reprendrons nos trois attentes majeures en termes d'évolutions législatives :

1. Suppression de la nécessité d'un accord pour les entreprises de plus de 300 salariés, une simple information des IRP devrait remplacer cet article L.1253-5 du Code du travail.
2. La possibilité de mixité fiscale pour les GE qui ont des adhérents soumis à TVA et d'autres non soumis à TVA.
3. L'extension des possibilités des mises à disposition auprès des collectivités territoriales et établissements publics.