



**PROPOSITION DE LOI
POUR « FACILITER LE MAINTIEN ET LA CREATION D'EMPLOIS »
AVRIL 2009**

***POSITIONS COMMUNES D'EVOLUTIONS JURIDIQUES RELATIVES
AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS***

La proposition de loi sur l'emploi pour « faciliter le maintien et la création d'emplois » déposée le 07/04/2009 par le député des Yvelines, Jean Frédéric POISSON et huit députés UMP comporte une partie dédiée à faciliter le recours pour les entreprises aux groupements d'employeurs. Le collectif de centres de ressources des groupements d'employeurs porté par la Bretagne, Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées et Poitou Charentes, soit plus d'une centaine de groupements d'employeurs, soutient cette proposition reprenant les propositions travaillées en collaboration avec M.TAUGOURDEAU, signataire de la proposition de loi.

Institués par la loi n°85-772 du 25 juillet 1985, Les Groupements d'Employeurs, structures associatives à vocation économique, ont pour objet de créer des parcours professionnels sécurisés et stables en maillant des besoins préalablement exprimés par leurs entreprises adhérentes.

Les entreprises d'un même secteur d'activité ou de secteurs différents peuvent constituer ou rejoindre un même Groupement d'Employeurs, dans la perspective de se partager le temps de travail des salariés du Groupement.

Outre la stabilité de l'emploi (le contrat majoritairement proposé est le CDI) et les possibilités de formations, le Groupement permet de changer d'entreprise dans un cadre sécurisé, de diversifier ainsi ses compétences et ses expériences professionnelles. Cette richesse humaine et professionnelle apporte aux salariés de grandes facultés d'adaptation et une connaissance globalement plus large de l'entreprise.

La mutualisation de main d'œuvre entre plusieurs entreprises permet aux entreprises d'un territoire d'adapter leurs ressources humaines à leurs besoins ponctuels mais récurrents et contribue au développement d'un vivier de compétences disponibles en fonction des besoins des entreprises. Les salariés d'un Groupement sont recrutés majoritairement en CDI ce qui permet aux entreprises de bénéficier de compétences stables et fiables pour assurer les aléas de l'activité économique.

Le recours au Groupement d'Employeurs permet de couvrir de nombreux postes en temps partagé:

- Responsable RH partagé entre deux PME
- Responsable qualité, sécurité, environnement entre plusieurs PME
- Commercial export, Assistant de gestion, commercial
- Technicien de maintenance informatique
- Magasinier, cariste
- Opérateurs de production

Tous les secteurs d'activité sont représentés au sein de Groupements d'Employeurs mono ou multisectoriels : agroalimentaire, métallurgie, textile, transport, logistique, nautisme, distribution, cosmétique, hôtellerie-restauration, associations sportives, services à la personne, artisanat, horticulture, agriculture, maraîchage, conchyliculture...

Quelques grands noms d'entreprises adhérentes pour certaines de leurs unités de production : TIPIAK, CADBURY SCHWEPPE, BONDUJELLE, ELCO BRANDT, AIGLE, CHAVENEAU BERNIS, TFE, BENETEAU, INTERMARCHÉ, LECLERC, LEA NATURE, GUERLAIN, TERRENA...

QUELLES EVOLUTIONS LEGISLATIVES POUR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS?

Un dispositif reconnu par le législateur

Réponse adaptée à l'insertion et à la qualification de personnes en difficulté, enjeu de structuration d'une branche professionnelle, outil de développement local, partage de salariés qualifiés, le Groupement d'Employeurs présente plusieurs facettes à tel point que ce dispositif a fait l'objet, depuis son entrée en vigueur, de dispositions législatives précises permettant un cadre sécurisé de la pratique de la mise à disposition à but non lucratif.

Les principes de bases de fonctionnement sont clairement posés et sont garants de la fiabilité du système :

- Responsabilité solidaire entre les entreprises adhérentes pour sécuriser le fonctionnement économique et le paiement des salaires et des charges sociales
- Choix d'une convention collective applicable au sein du GE pour sécuriser le statut collectif et individuel des salariés
- Un dispositif à but non lucratif pour permettre la responsabilité sociale des entreprises adhérentes et la médiation entre les intérêts des salariés et des entreprises
- Un lieu de dialogue social où le Groupement d'Employeurs organise la représentation du personnel en fonction de l'effectif du Groupement et non de l'effectif de ses adhérents.

Un dispositif ayant fait l'objet d'avancées législatives

Les réformes visant les GE se sont accélérées au fur et à mesure que les pouvoirs publics ont pris conscience des grandes potentialités de ce dispositif en termes de création et de pérennisation d'emplois.

Cet intérêt pour les Groupements d'Employeurs s'est ainsi concrétisé, ces dernières années, par l'adoption de nombreux textes, tant législatifs que réglementaires, dont la finalité est de favoriser la création des Groupements d'Employeurs et d'en améliorer le fonctionnement dont les plus récents sont la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux, la loi 02 août 2005 relative au développement des PME et la loi du 05/03/2007 relative au droit au logement qui intègrent tous des dispositions en faveur des Groupements d'Employeurs. Dernièrement, en **décembre 2008, la loi sur les revenus du travail** a retenu l'accès aux salariés des Groupements d'Employeurs aux systèmes d'épargne salariale de l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, peu à peu, les différents obstacles juridiques qui handicapaient leur développement ont été levés. Il n'en demeure pas moins que nous avons identifié **4 problématiques principales qui nécessitent des évolutions indispensables pour permettre aux GE de prendre une ampleur plus conforme à leurs nombreux atouts. La proposition de loi déposée les députés UMP le 07 avril 2009 va dans ce sens et reprend les propositions avancées par notre collectif.**

1. La question de l'effectif de l'entreprise adhérente

Ce thème a donné lieu à une succession de réformes législatives dont l'objet a été de permettre à des entreprises de taille toujours plus importante de pouvoir adhérer à un Groupement d'Employeurs. De 10 salariés en 1985, le plafond d'effectif a été fixé à 100 en 1987 puis à 300 par la loi n°93-1313 du 20 décembre 1993. Depuis l'entrée en vigueur de l'article 27 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, amendé par l'article 58 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux, toute entreprise, quelle que soit sa taille en termes d'effectifs, peut adhérer à un Groupement d'Employeurs.

Cependant il demeure un régime différent selon que l'entreprise qui souhaite adhérer à un Groupement d'Employeurs dispose d'un effectif inférieur ou supérieur à 300 salariés. Or leur présence au sein des Groupements d'Employeurs est un gage de développement de ce dispositif et notamment de **pérennisation des emplois** car elles jouent un rôle majeur dans la mise en place des missions confiées aux salariés du Groupement. De plus, de nombreux secteurs de l'industrie et des services qui ont d'importants besoins de main d'œuvre, tels que le transport, le nautisme, l'hôtellerie et la restauration, ou qui ont d'énormes besoins mais en temps partiel tels que La Poste, EDF, la grande distribution, ont des établissements de plus de 300 salariés.

Aujourd'hui ce sont plusieurs milliers d'emplois qui ne sont pas pérennisés et **sécurisés** via les Groupements d'Employeurs, nous estimons que le nombre d'emplois au sein des GE pourrait être multiplié par 4 avec cette simple modification des textes. La **cohérence** attendue sur les modalités de recours des entreprises à un Groupement d'Employeurs pourra **contribuer fortement à développer le pouvoir d'achats** des salariés du Groupement d'Employeurs qui bénéficieront ainsi des avantages salariaux individuels et collectifs largement plus répandus dans les grandes entreprises que dans les PME.

Nous soutenons la proposition de loi déposée qui renvoie à la négociation interprofessionnelle ou à un accord de branche la question des garanties à accorder aux salariés de groupements d'employeurs mis à disposition auprès d'entreprises ou d'organisme de plus de 300 salariés, tout en prévoyant une date butoir à compter de laquelle l'article L.1253-5 sera abrogé.

Cette initiative matérialise une approche réaliste et pragmatique pour permettre aux partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles de débattre sur la question des groupements d'employeurs.

Proposition de loi, Titre 1 article 2 :

« I- Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche définit les garanties que les entreprises ou organismes de plus de 300 salariés adhérents à un groupement d'employeurs accordent aux salariés des groupements.

II- A la date d'extension de l'accord de branche, les dispositions de l'article L.1253-5 du Code du travail ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. A la date d'extension de l'accord national interprofessionnel prévu à l'alinéa précédent, les dispositions de l'article L.1253-5 ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. A compter du 1^{er} janvier 2010, l'article L.1253-5 du code du travail est abrogé. »

2. La question de la responsabilité solidaire

La responsabilité solidaire des entreprises adhérentes à un Groupement d'Employeurs **est une caractéristique majeure du dispositif** qui assure la sécurisation des parcours professionnels des salariés du Groupement. Dans un Groupement d'Employeurs, les entreprises ne sont pas seulement consommatrices de main d'œuvre externe mais des acteurs à part entière. **Nous ne souhaitons pas remettre en cause cette responsabilité mais l'aménager** pour rendre le dispositif plus sûr juridiquement.

Nous soutenons la proposition contenue dans la proposition suivante :

Proposition d'évolution législative, Titre I article 3 :

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

« Les statuts du groupement d'employeurs prévoient les règles de répartition des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires, entre les membres du groupement ; à défaut, ceux-ci sont solidairement responsables au sens de l'article 1200 du Code civil ».

3. La question de l'adhésion d'une entreprise à deux Groupements d'Employeurs au maximum

Cette disposition actuelle du Code du travail n'a aucun sens car en l'état actuel des textes sur la fiscalité et la non reconnaissance de la possible mixité fiscale au sein d'un Groupement d'Employeurs, selon la compétence utilisée au travers du Groupement, l'entreprise peut être contrainte d'adhérer à plusieurs Groupements.

Nous soutenons la proposition contenue dans la proposition suivante :

Proposition d'évolution législative, Titre 1 article 1 :

« L'article L.1253-4 du Code du travail est supprimé ».

4. La question de l'adhésion des collectivités territoriales à un Groupement d'Employeurs

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des entreprises privées et des collectivités territoriales peuvent constituer des Groupements d'Employeurs depuis la loi de 2005 sur le développement des territoires ruraux.

C'est une véritable réponse à une logique d'emplois avant tout territoriale, **cependant les restrictions en matière de postes possibles à pourvoir et de structures publiques éligibles sont beaucoup trop limitatives et complexes à mettre en place sur le terrain.** En effet, des Groupements se développent aujourd'hui dans le secteur de **l'aide à la personne** et des personnels qualifiés de type kinésithérapeutes ou diététiciens peuvent être mutualisés entre structures publiques et privées, ces situations ne sont pas prévues par le Code du travail. Par ailleurs, nous assistons à une forte mobilisation autour des possibilités de mutualiser des emplois entre **associations sportives** ou culturelles et des collectivités territoriales pour des postes d'animateurs notamment, cas également impossible en l'état actuel de la loi si le service public n'est pas organisé en service industriel et commercial. Encore une fois, la réalité du terrain dépasse les clivages et les Groupements d'Employeurs sont une réponse à la mutualisation de ces besoins, souvent en temps partiels, qui caractérisent ces différents secteurs.

Or la mise à disposition présente plusieurs avantages pour les collectivités territoriales. Elle peut notamment contribuer à optimiser la gestion de ses personnels et à participer à la **déprécarisation de nombreux contrats aidés** à temps partiel qui seraient ainsi mutualisés avec des entreprises ou des associations du territoire. Par ailleurs, l'article 13 du décret du 16 septembre 1985 rénové depuis la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et sa circulaire d'application du 5 août 2008, autorise la mise à disposition de personnels de droit privé au bénéfice des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat lorsque l'administration a besoin de « qualifications techniques spécialisées » pour la « réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé ».

Il est nécessaire de permettre expressément aux groupements d'employeurs d'organiser des maillages entre entreprises de droit privé et les collectivités territoriales.

Droit en vigueur :

Article L.1253-20 du Code du travail :

« Les tâches confiées aux salariés du Groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics. »

Nous demandons une révision de ce texte pour élargir son champ d'application.

Nous soutenons donc la proposition suivante :

Proposition de loi, le Titre 1 article 4 :

« L'article L.1253-20 du Code du travail est ainsi rédigé :

Art.L1253-20 : les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. »

5. La question de l'application du régime fiscal en fonction du secteur d'intervention du Groupement d'Employeurs

Les Groupements d'Employeurs se développent en mixant les activités sur le secteur marchand et non marchand : associations, service à la personne, le cadre sécurisé des GE permet de répondre aux attentes de professionnalisation des salariés de ces secteurs.

La problématique vise alors l'application de la TVA pour les Groupements qui interviennent majoritairement auprès d'associations non soumises à la TVA, mais qui peuvent avoir une minorité d'adhérents soumis à TVA : le GE est alors soumis à la TVA sur l'intégralité des mises à disposition au lieu de prévoir un prorata pour celles des entreprises qui y sont soumises.

C'est le cas notamment des Groupements qui interviennent dans le domaine des sports et loisirs ou des services à la personne : un éducateur sportif peut intervenir entre plusieurs clubs et une maison de retraite par exemple. Les clubs sportifs ne sont pas soumis à la TVA alors que la maison de retraite peut l'être et c'est toute la mise à disposition, club sportif compris, qui est soumise à TVA.

La mixité du statut fiscal entre adhérents est impossible et constitue un frein au développement de l'emploi partagé car le monde du travail n'est pas cloisonné.

Nous demandons la possibilité de ne soumettre à TVA que les mises à disposition auprès d'entreprises soumises elles-mêmes à TVA.

Droit en vigueur

Réponse du Ministère de l'Economie (publiée au JO Sénat du 29 septembre 1988, page 1086) à la question écrite n°01201 de M. Josselin de Rohan (publiée au JO Sénat du 11 août 1988, page 903) :

« (...) En revanche, les associations dénommées " Groupements d'Employeurs ", qui ont également pour objet de mettre du personnel à la disposition de leurs membres pour les besoins de leurs exploitations, exercent une activité à caractère lucratif. En effet, ces

Groupements couvrent en fait des besoins et des activités qui peuvent être assurés par des entreprises présentes sur le marché. Elles sont donc passibles du régime de droit commun de l'impôt sur les sociétés et de l'imposition forfaitaire annuelle. La taxe professionnelle est également exigible. Enfin la mise à disposition de personnel constitue une activité à caractère économique qui entre dans le champ d'application de la taxe sur la valeur ajoutée. Toutefois, les recettes que procurent les services rendus aux adhérents qui sont soumis à la taxe sur la valeur ajoutée sur moins de 20 p. 100 de leurs recettes peuvent être exonérées de cette taxe. Les sommes réclamées aux adhérents doivent alors correspondre exactement à la part qui leur incombe dans les dépenses communes au cours de la période concernée ; en outre, les recettes afférentes à la mise à disposition de personnel effectuée au profit de tiers ne doivent pas atteindre ou dépasser, au terme d'une année civile, 50 p. 100 du montant total des recettes.

La proposition de loi ne contient pas de dispositions en ce sens, et si nous comprenons qu'il s'agit avant tout de dispositions liées à la législation sociale et non à la législation fiscale, il nous semble primordial d'exprimer à nouveau l'importance de cette évolution législative attendue.

Proposition d'évolution législative :

5° Après le premier alinéa de l'article 261 B du code général des impôts, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs composé d'adhérents ayant la qualité d'assujettis aux impôts commerciaux et d'adhérents non assujettis aux dits impôts, ces derniers sont exonérés du paiement de cette taxe dans le cadre des mises à disposition du Groupement d'Employeurs. »

CONCLUSION

Outil dont les potentialités de développement sont importantes, les GE permettent une adéquation optimale entre l'offre et la demande en harmonisant, sur un territoire donné, les compétences disponibles et les besoins des entreprises. Ce système répond de manière sécurisée à l'évolution des pratiques et relations de travail en organisant le partage et la mutualisation des compétences entre entreprises.

Aujourd'hui, les GE s'exportent en Belgique et en Allemagne où le modèle français est repris et adapté aux législations en vigueur dans ces pays : **c'est un outil incontournable des politiques de flexicurité alliant souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles tant du point de vue des employeurs que des travailleurs.**

Document réalisé en coordination avec :

Monsieur Jean Charles TAUGOURDEAU, député UMP, Président du GE FORVAL.

Pierre FADEUILHE – Maître de Conférences à l'Université de Perpignan

Valérie GLANDIER – Animatrice juridique CRGE Poitou Charentes

CRGE Bretagne

71 rue du Président Sadate

29000 QUIMPER

Maryse LEMAUX

CRGE Poitou Charentes

60-68 rue Carnot

86000 POITIERS

Thierry CHEVALLEREAU

CRGE Midi Pyrénées

Maison des sports

31319 LABEGE

Gérard LIBEROS

Centre de Ressources Alpin sur la saisonnalité
et la pluriactivité

8 avenue du Général de Gaulle

05100 BRIANCON

Loïc LEMEILLEUR

CRGE Languedoc Roussillon

34000 Montpellier

Julien GRANATA