

**Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de
Poitou-Charentes**

60-68 rue Carnot – 86 000 Poitiers

E-mail : contact@crge.com

Tél. : 05.49.88.25.57

Fax. : 05.49.88.97.70

www.crge.com

Président : M. France JOUBERT

Déléguée Régionale : Melle Cyrielle BERGER

PROPOSITIONS POUR RENFORCER LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS VIA LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Décembre 2011

FAIRE EVOLUER LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES EN FAVEUR DES 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 2 août 2005 relative au développement des PME, la loi du 5 mars 2007 relative au droit au logement puis la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, peu à peu, les différents obstacles juridiques qui handicapaient le développement des GE ont été levés. Il n'en demeure pas moins que nous pouvons cibler cinq problématiques principales qui nécessitent des évolutions indispensables pour permettre aux GE de prendre une ampleur plus conforme à leurs nombreux atouts.

Des évolutions pour DEVELOPPER les Groupements d'Employeurs

1- 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 le secteur non marchand (culture, sport, loisirs, service à la personne,...) Le cadre sécurisé des GE permet de répondre aux attentes de professionnalisation des salariés de tous 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, et 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 des 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, clubs sportifs compris, qui est soumise à TVA.

La facturation de TVA à des structures qui ne peuvent la récupérer constitue un frein considérable à l'adhésion d'associations de tous secteurs, ce qui empêche de compléter le parcours de salariés qui pourraient mettre leurs compétences au service d'entreprises, de collectivités territoriales et d'associations sur leur bassin d'emploi, et ce afin d'accéder à un contrat à temps complet.

Le périmètre géographique d'intervention des salariés de GE se situe dans un rayon de 30 kilomètres environ autour du siège social du Groupement. Par conséquent, il est indispensable de permettre aux GE de pouvoir mailler leurs compétences entre tous les employeurs du territoire qu'ils soient soumis à TVA ou pas.

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% 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.

➤ **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. »

2- La question de l'éligibilité des Groupements d'Employeurs à l'agrément service à la personne

Les Groupements d'Employeurs peuvent mutualiser des emplois entre tous types d'employeurs, à savoir personnes physiques, entreprises, associations, collectivités territoriales, ... de tous secteurs d'activité : agriculture, artisanat, industrie, commerce, services, sport, loisirs, services, services à la personne.

Toutefois, dans le secteur des services à la personne, les Groupements d'Employeurs sont limités dans leur possibilité de créer des emplois partagés.

En effet, dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés, les Groupements d'Employeurs intervenant auprès de personnes physiques pour l'exercice à leur domicile d'une ou plusieurs activités de services à la personne énumérées à l'article D.7231-1 du code du travail, mettent également à disposition leurs salariés auprès d'entreprises ou d'associations telles que des crèches, par exemple, pour le remplacement de leurs salariés absents,

Or, ces Groupements d'Employeurs dans la mesure où ils ne se consacrent pas exclusivement à l'exercice auprès de particuliers de l'une ou plusieurs des activités de services à la personne, ne peuvent pas bénéficier de l'agrément service à la personne.

Or, cette possibilité permettrait aux Groupements d'Employeurs de créer et de pérenniser de nombreux emplois dans le champ des services à la personne qui est un secteur en devenir en France. En effet, à titre d'exemples, dans la petite enfance, interventions en familles pour la garde d'enfants et en crèches sont complémentaires ; de la même manière, mises à disposition auprès de personnes âgées ou handicapées pour les assister dans leur vie quotidienne et dans leurs déplacements et mises à disposition auprès d'entreprises de transport de voyageurs constitueraient des temps complets pour les salariés de GE.

En effet, l'intervention au domicile des particuliers permettrait de sécuriser les parcours professionnels de bon nombre de salariés de GE qui exercent un travail à temps partagé à la journée et pour lesquels il manque quelques heures de travail pour accéder à un temps complet. A l'inverse, les salariés d'entreprises de services à la personne recherchent souvent des compléments d'heures pour disposer d'un temps de travail acceptable ou pour anticiper leur reconversion vers un métier moins pénible physiquement : les Groupements d'Employeurs peuvent apporter des solutions à ces salariés.

C'est pourquoi nous vous demandons de bien vouloir rendre les Groupements d'Employeurs éligibles à l'agrément service à la personne, y compris s'ils exercent plusieurs activités. Les Groupements seront ensuite parfaitement en mesure de mettre en place une comptabilité séparée pour distinguer l'activité service à la personne des autres.

Des évolutions pour SECURISER les Groupements d'Employeurs

1- La question de la provision pour couvrir la responsabilité solidaire

Afin d'encourager le développement des Groupements d'Employeurs, l'article 57 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux autorise ces Groupements à déduire de leur bénéfice imposable, dans la limite de 10 000 € au titre d'un exercice, les sommes inscrites à un compte d'affectation spéciale ouvert auprès d'un établissement de crédit et destinées à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales.

Ainsi, cette disposition vise à autoriser les Groupements d'Employeurs à constituer en franchise d'impôt une réserve destinée à couvrir les conséquences de la défaillance d'un adhérent dans les cinq ans de sa constitution. A défaut d'utilisation dans ce délai, les sommes déduites sont rapportées au résultat du cinquième exercice suivant celui au titre duquel la déduction a été pratiquée.

Ce montant est jugé insuffisant notamment pour les GE dont l'effectif dépasse les 100 salariés. Nous demandons la possibilité d'indexer cette provision en fonction du chiffre d'affaires du GE, tout en prévoyant un plafond en pourcentage de la masse salariale du GE (2%).

2- La question de l'AGS en cas de défaillance d'un adhérent

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.

Il nous semble important 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.

3- La question des intermissions et de la rémunération des salariés de 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 deux semaines par exemple sous réserve pour le GE d'apporter tous les éléments d'une recherche active d'une nouvelle mission.

ACTUALISER LA CIRCULAIRE DE 1994

La CIRCULAIRE DRT N°94/6 du 20 mai 1994 relative aux Groupements d'Employeurs et aux Groupements Locaux d'Employeurs est aujourd'hui obsolète.

C'est pourquoi nous vous proposons de nous charger de rédiger une version actualisée de cette circulaire puis de vous la soumettre dans l'objectif que le Ministère du Travail la diffuse à toutes les DIRECCTE de France. Cela constituerait un signal fort de reconnaissance de ce dispositif.