Contact CRGE – Etienne Lechat | elechat@crge.com | tél. : 07 88 63 89 19

DOSSIER DE PRESSE

PREMIER ACCORD COLLECTIF POUR TOUS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS (GE) :

LA NOUVELLE-AQUITAINE CONFORTE SA POSITION DE LEADER

SOMMAIRE

Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs ? 3

Historique 3

Typologie 3

Cadre juridique et objet 3

Fonctionnement 4

Organisation 4

Exemples d'organisation du travail à temps partagé dans un Groupement d'Employeurs 5

L'avis du CESE adopté le 13 novembre 2018 6

Les Groupements d'Employeurs de Nouvelle-Aquitaine 7

Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs 8

Origine 8

Trois niveaux d'intervention 8

Un Conseil d'Administration paritaire 8

L'accord collectif des salariés de Groupements d'Employeurs de Nouvelle-Aquitaine 11

La démarche 11

Le texte de l'accord 13

La cérémonie de signature officielle de l'accord le 22 novembre 2018 à Bordeaux 29

Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs ?

Historique

Les Groupements d'Employeurs sont apparus avec la loi du 25 juillet 1985 qui a permis de légaliser une pratique largement répandue dans le milieu agricole : le partage de personnel entre exploitants voisins.

Les GE sont donc d'abord nés dans l'agriculture en Poitou-Charentes au milieu des années 1980. Puis, ils se sont développés progressivement surtout à compter de la fin des années 1990, sur l'ensemble du territoire national et dans tous les secteurs d'activités (artisanat, BTP, industrie, sport, animation, culture, services à la personne, santé, social et médico-social…).

Typologie

Aujourd'hui, il existe trois types de Groupements d'Employeurs :

- Les Groupements d'Employeurs Agricoles (qui englobent les GE agricoles traditionnels, les GE agricoles départementaux et les services de remplacement)
- Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)
- Les Groupements d'Employeurs « de droit commun ».

Chacun de ces GE peut être composé d'employeurs d'un même secteur d'activité – on parle dans ce cas de GE monosectoriels – ou d'employeurs de secteurs différents – on parle alors de GE multisectoriels.

Cadre juridique et objet

Cadre Juridique

Un GE est le plus souvent une association loi 1901 (il peut également se constituer sous la forme d'une société coopérative) qui a pour objet principal de recruter des salariés pour les mettre à disposition auprès de ses membres. Les adhérents se partagent donc le temps de travail des salariés du GE.

Les GE disposent depuis 2005 d'un objet secondaire. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, le GE est le seul dispositif de prêt de main d'œuvre à but non lucratif qui permet à deux structures de partager un salarié dans un cadre juridique sécurisé, puisqu'il est réglementé.

Objet

Le GE est une réponse aux besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi.

Dynamiser les ressources humaines locales d'un territoire et/ou d'une branche professionnelle

Les Groupements d'Employeurs apportent une réponse aux employeurs qui ne peuvent pas à eux seuls supporter la charge d'un emploi permanent. Soit parce qu'ils n'ont pas les moyens financiers ou la visibilité pour recruter un CDI temps complet. Soit parce qu'ils n'ont pas la charge de travail suffisante pour occuper un salarié à plein temps.

- Une entreprise (ou une association, une collectivité territoriale, une exploitation agricole, …) peut avoir les moyens de recruter un salarié à temps partiel, mais recule parfois devant la complexité d'une embauche et la gestion du personnel.
- Une entreprise qui propose un contrat à temps partiel peut également avoir du mal à trouver une personne intéressée par un nombre d'heures réduit.
- Une entreprise peut exprimer des besoins ponctuels en compétences diverses (communication, logistique, qualité, sécurité, secrétariat, production, …) mais ces besoins ne justifient pas obligatoirement une embauche permanente et définitive de personnel.

Sécuriser le travail à temps partagé

Les Groupements d'Employeurs proposent à leurs salariés :

- Un contrat de travail longue durée (le contrat majoritaire est le CDI temps plein).
- Des lieux de travail variés avec un seul employeur.

- La possibilité de choisir un travail à temps partiel ou à temps complet.
- Un suivi de leurs parcours professionnel et de la formation.

Le GE permet de reconstituer des fragments d'emploi existants sur un bassin d'emploi ou dans un secteur d'activité et ainsi de proposer à ses salariés des emplois stables à proximité de leur lieu de vie.

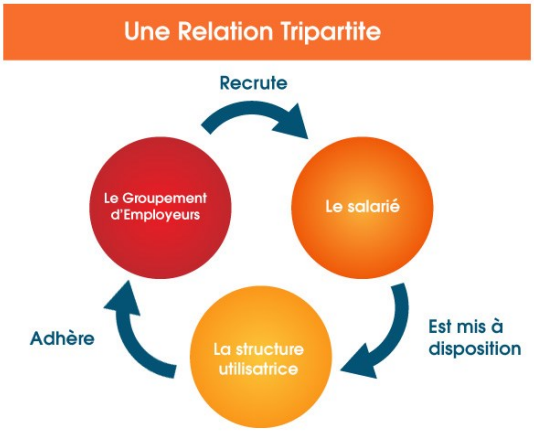
Les Groupements d'Employeurs permettent de concilier les besoins de flexibilité de l'entreprise et de sécurité du salarié. C'est l'outil de flexisécurité à la française.

Fonctionnement

Le Groupement, unique employeur du salarié

- Emploie et rémunère les salariés
- Gère le planning des salariés en fonction des besoins des entreprises
- Facture aux entreprises les mises à disposition de salariés
- Assure le suivi et veille à l'évolution des salariés en fonction de leurs compétences et de leurs attentes

Le salarié du Groupement, un statut novateur



- Est employé en CDI le plus souvent
- Travaille au sein des entreprises adhérentes
- Développe son employabilité par la poly-compétence

L'employeur adhérent, membre acteur du collectif

- Adhère durablement au Groupement
- Règle sa cotisation
- Est facturé par le Groupement pour les mises à disposition des salariés
- Accepte la clause de responsabilité solidaire
- Est responsable des conditions d'exécution du travail

Organisation

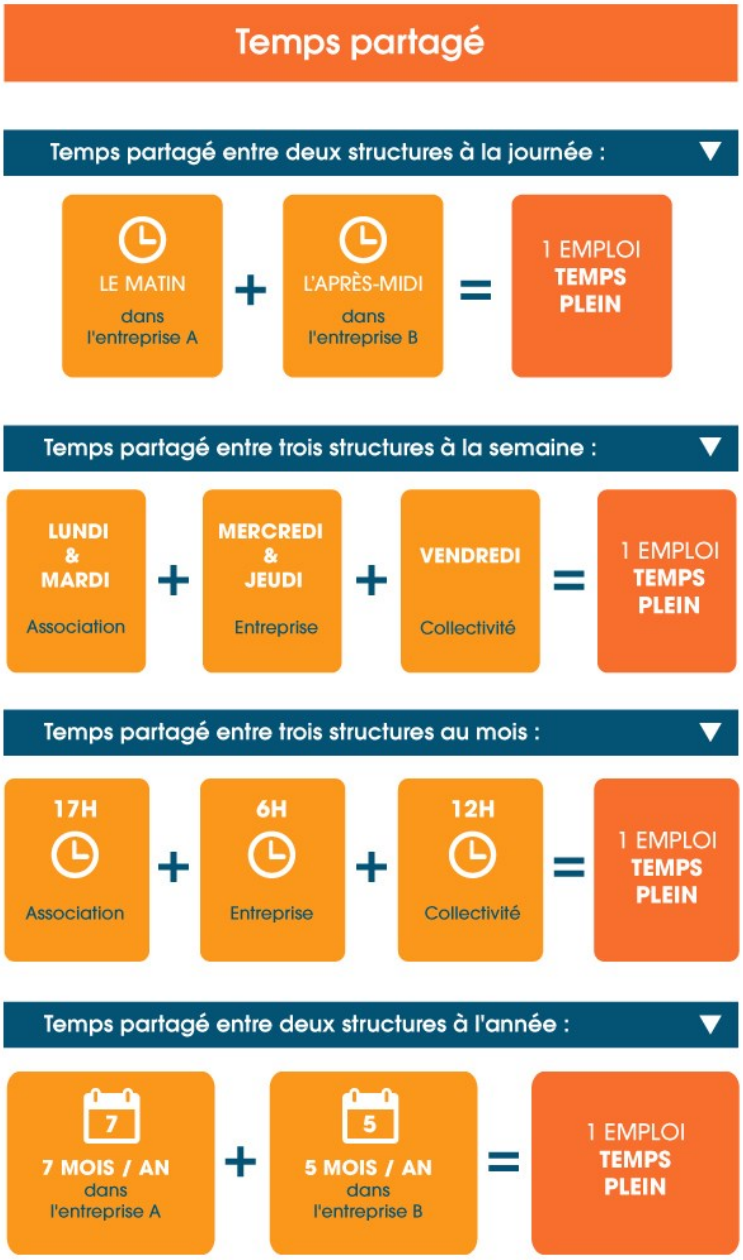
Le Conseil d'Administration

Le GE est piloté par un Conseil d'Administration composé d'adhérents du Groupement. Le GE est donc un outil au service de ses adhérents et dirigé par ses adhérents. Ceux-ci sont à la fois acteurs et utilisateurs du Groupement.

La structure de gestion

Si le nombre de salariés et d'adhérents le justifient, le GE peut mettre en place une structure de gestion plus ou moins importante selon l'activité à gérer.

Exemples d'organisation du travail à temps partagé dans un Groupement d'Employeurs



L'avis du CESE adopté le 13 novembre 2018

Le 13 novembre 2018, le Conseil Economique, Social et Environnemental a adopté à l'unanimité l'avis sur les Groupements d'Employeurs.

Enoncer clairement les objectifs des Groupements d'Employeurs se résume souvent à se référer à une définition juridique. Mais cette formule originale d'emplois partagés est, avant tout, fondée sur l'initiative d'acteurs économiques qui mutualisent la création d'emplois et les risques qui lui sont attachés, pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Par son avis, le CESE s'est prononcé en faveur de la promotion de cet « outil pour la croissance et l'emploi ».

Le CESE développe dans cet avis quatre champs de préconisation en vue de renforcer l'attractivité des GE.

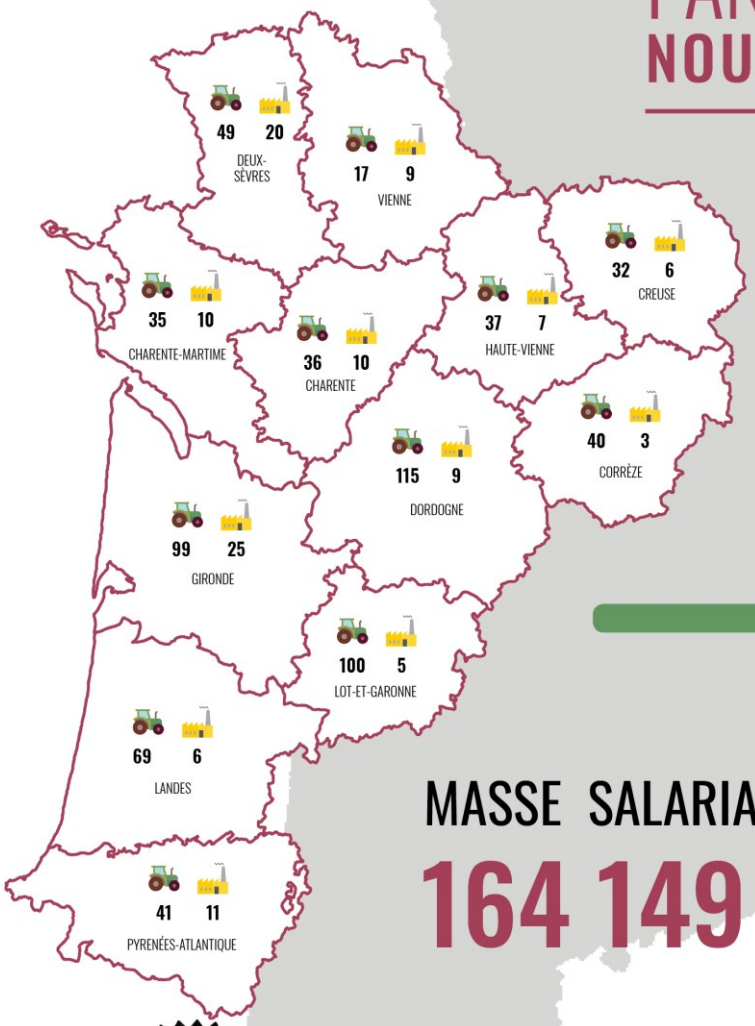
Consultez l'avis sur le site du CESE

Le CESE avait été saisi par lettre du Premier ministre en date du 16 avril 2018, suite au rendez-vous du CRGE avec le cabinet de ce dernier en mars 2018.

Le CRGE avait ensuite été auditionné par la section du travail et de l'emploi du CESE début juillet, notamment pour évoquer son offre de service à destination des GE et la démarche initiée en faveur d'un accord collectif pour les salariés de GE de Nouvelle-Aquitaine.
https://www.youtube.com/watch?v=BUWTpqpg_M0.

Dans son rapport, le CESE évoque la démarche impulsée par le CRGE puis portée par les partenaires sociaux en faveur d'un accord collectif régional pour les salariés de GE : « Afin de structurer le dialogue social dans ce champ spécifique, le CRGE Nouvelle-Aquitaine a élaboré un projet d'accord collectif régional visant à poser des règles principielles en lien avec les modalités particulières de travail en groupement comme par exemple, la prise en charge des frais de déplacement, la nécessité d'une procédure de bilan annuel du parcours de la salariée ou du salarié, la mise en place d'un plan de formation doté d'un volet multi-compétences… ».

PANORAMA DES GE NOUVELLE-AQUITAINE 2016



791 GE EN NOUVELLE-AQUITAINE

670 GE agricoles

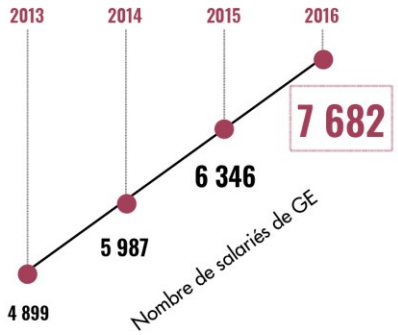
121 GE non agricoles

MASSE SALARIALE GLOBALE

164 149 576 €

911 Contrats à Durée Indéterminée *Signés en 2016*

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS
(tous secteurs d'activité confondus)



RÉPARTITION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Données au 31/12/2016 issues de l'observatoire des GE de Nouvelle-Aquitaine en collaboration avec :

Avec le concours financier de :

Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs

Origine

Dans les années 1980, une désertification des zones rurales, qui s'expliquait moins par l'absence de travail que par une mauvaise organisation de celui-ci, a touché l'ancienne région Poitou-Charentes. Les exploitants agricoles avaient la capacité d'offrir des emplois à temps partiel mais ils ne trouvaient pas de salariés preneurs, puisque les emplois recherchés étaient des emplois à temps plein et à durée indéterminée.

Les Groupements d'Employeurs ont permis aux exploitants de composer des temps pleins à partir des besoins partiels et ainsi de regagner en attractivité.

Il existe près de 6500 Groupements d'Employeurs en France qui emploient environ 40 000 salariés (source étude GESTE 2016, données 2013).

A partir du milieu des années 1990, les Groupements d'Employeurs se sont étendus pour gagner toute la France en touchant de nouveaux secteurs d'activité comme l'industrie, le transport, les services ou le sport.

Ce contexte de fort développement du dispositif a conduit un ensemble de partenaires à créer une structure permettant d'accompagner la montée en puissance des Groupements d'Employeurs.

C'est ainsi qu'a été créé en mai 1999, le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs, dont le champ d'action s'est progressivement étendu sur l'ensemble du territoire français, malgré un ancrage régional fort en Nouvelle-Aquitaine.

Trois niveaux d'intervention

Un outil LOCAL au service des politiques publiques de l'emploi

Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs basé en Nouvelle-Aquitaine est une structure associative qui depuis 2000 a pour missions de promouvoir, développer et animer les Groupements d'Employeurs du territoire régional. Pour ce faire, le CRGE est appuyé par la Région Nouvelle-Aquitaine ainsi que par la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

Un outil NATIONAL au service du développement des GE

Le CRGE a été le premier Centre de Ressources à se constituer et à se doter d'une équipe technique. Il organise chaque année depuis 2002 la rencontre nationale des Groupements d'Employeurs et œuvre pour faire évoluer les dispositions législatives et règlementaires en faveur des GE.

Intervention au niveau EUROPEEN

Le CRGE constitue également la référence européenne en matière de Groupement d'Employeurs puisqu'il a notamment travaillé depuis 2002 à exporter le concept en Belgique, en Allemagne et en Autriche et a initié en 2008 la création du CERGE, Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs, avec le soutien de la Commission Européenne et du Comité des Régions.

Un Conseil d'Administration paritaire

Le CRGE est dirigé par un Conseil d'Administration composé, pour moitié de représentants de Groupements d'Employeurs (de toutes formes) et pour l'autre moitié, d'organismes partenaires intervenant dans les champs de la formation, de l'emploi, du développement économique et du syndicalisme.

Composition du Conseil d'Administration du CRGE en 2018

STRUCTURE	NOM	PRENOM	POSTE dans la structure élue	POSTE au CRGE
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS				
GLEMO (Mutisectoriel)	BARCAT	Alain	Président	**Président**
GE Adéquat Deux-Sèvres (Artisanat)	BANLIER	Jean-Michel	Président	**Vice-Président**
	METAIS	Patricia	Directrice	Suppléante
GE 16 Emploi (Multisectoriel)	BOUYER	Emmanuel	Président	**Vice-Président**
	NADAUD	Christelle	Directrice	Suppléante
Profession Sport et Loisirs GE Poitou-Charentes (Sport et Loisirs)	DEVAUD	Marie	Directrice	**Vice-Présidente**
AGEM 16 (Agriculture)	HERVY	Christophe	Président	Administrateur
GE Emploi Judo Deux-Sèvres (Sport)	BIRON	Fabrice	Président	**Secrétaire**
AGEC & CO (Culture)	CORDIER	Rachel	Directrice	Administratrice
CEMES Emploi (Agriculture)	CROC	Pascale	Présidente	Administratrice
GEMEF (Métiers de la formation)	MANNEVAL	Eric	Directeur	**Trésorier**
DMS (Médico-social et sanitaire)	LACAVE	Benoît	Président	Administrateur
	THOMAS	Thierry	Directeur	**Trésorier adjoint**
	THEREZIEN	Charlotte	Responsable RH	Suppléante
GEIQ BTP Poitou-Charentes (BTP)	VINET	Jacques	Président	Administrateur
	COTTRAUD	Yoann	Directeur	Suppléant
ORGANISATIONS DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS				
SR Nouvelle-Aquitaine	SPANJERS	Marc	Représentant du SR Charente	Administrateur
	PALLAS	Maëva	Déléguée Régionale	Suppléante
FRCUMA Nouvelle-Aquitaine	MARTINOT	Philippe	Vice-président	Administrateur
	PETIT	Michel	Chargé de mission	Suppléant

SYNDICATS D'EMPLOYEURS				
CPME Nouvelle-Aquitaine	GUITTET	Christophe	Membre	Administrateur
	BRETTES	Alain	Président	Suppléant
MEDEF Grande Aquitaine	MOUSNIER	Valérie	Membre	Administratrice
	LASSALLE-SAINT-JEAN	Vincent	Membre	Administrateur
UDES Nouvelle-Aquitaine	SALLERES	Patrick	Délégué Régional	Administrateur
	GRANDGUILLAUME	Gabrielle	Chargée de développement et d'animation territoriale	Référente nationale
U2P Nouvelle-Aquitaine	DUMON	Michel	Président	Administrateur
	CHASSAINT	Laurent	Mandataire Pôle Emploi - CRPIA	Administrateur
FNSEA Nouvelle-Aquitaine	MOINARD	Philippe	Président	Administrateur
	MONNEAU	Jean-Michel	Membre de la Commission Régionale Emploi-Formation de la FNSEA NA	Suppléant
	MOUNEAU	Régis	chargé de mission emploi-formation FNSEA NA	Expert
	MAAMAR	Sandrine	Directrice Générale	Contact
SYNDICATS DE SALARIES				
CFDT Nouvelle-Aquitaine	JOUBERT	France	Membre	**Vice-Président**
	CHABOT	Olivier	Secrétaire régional	Administrateur
CFTC Nouvelle-Aquitaine	CHAUVIN	Pascal	Secrétaire Général	Administrateur
	TALLON	Stéphane	Trésorier Union Départementale Charente	Administrateur
UNSA Nouvelle-Aquitaine	DESPUJOLS	Philippe	Secrétaire régional	Administrateur
	PREVOST	Yves	Membre du CESER	Administrateur
	REPAIN	Dominique	Secrétaire régional adjoint	Administrateur
	DEBAERE	Patrick	Président	Suppléant
	BONNEAU	Dominique	Secrétaire général	Suppléant

L'accord collectif des salariés de Groupements d'Employeurs de Nouvelle-Aquitaine

La démarche

Il s'agit là d'une démarche parfaitement représentative du dialogue social territorial, qui plus est, totalement novatrice et avec une dimension expérimentale. En effet, les accords collectifs régionaux propres à un secteur d'activité et non à une branche professionnelle sont rares. En tout état de cause, aucun autre accord collectif régional, ni même aucun accord national s'adressant à toutes les formes de GE, n'existe en matière de GE.

Origine de la démarche

Le 7 septembre 2017 à l'écosystème Darwin à Bordeaux, le CRGE avait proposé aux membres de son Conseil d'Administration, ainsi qu'aux GE de Nouvelle-Aquitaine, une conférence de rentrée intitulée "les GE, mythes et réalité".

Les débats ayant suivi cette conférence avaient amené les GE présents à établir le constat suivant : les difficultés rencontrées au quotidien trouvent principalement leur origine dans la gestion des inter-mises à disposition et dans l'application de conventions collectives qui ne traitent pas des spécificités liées au travail à temps partagé.

Conscient de ces différents enjeux, le Conseil d'Administration du CRGE, composé pour moitié de GE et pour l'autre moitié de partenaires sociaux, s'était donné comme mission d'être une force de proposition en matière de conclusion d'un accord collectif relatif aux GE de Nouvelle-Aquitaine.

Experts associés à la démarche

- Serge Lopez, facilitateur de la démarche collective
- Pierre Fadeuilhe, universitaire spécialiste des GE

Historique de la démarche

- Septembre 2017 : Le Conseil d'Administration du CRGE prend l'initiative de conduire la réflexion avec les GE de Nouvelle-Aquitaine autour de la pertinence et du contenu potentiel d'un accord collectif
- Octobre 2017 : Serge Lopez accepte la mission (bénévole) proposée par le CRGE d'accompagner la réflexion collective et de mettre son expérience de la négociation au service du projet
- 30 novembre 2017 : Séance de réflexion avec les GE de Nouvelle-Aquitaine

Etapes 2018

Mobilisation des GE par le CRGE

- Information sur l'état d'avancement - 4 avril
- Séance d'échanges - 17 mai

Série de réunions des partenaires sociaux régionaux

- Réunion de discussion - 27 avril
- Réunion de négociation - 14 juin
- Réunion de finalisation - 28 septembre. A cette occasion, a pu être présenté le courrier du Directeur Général du Travail à destination du président du CRGE confortant le fondement juridique de l'accord.

Pourquoi un accord collectif régional des salariés de Groupements d'Employeurs de Nouvelle-Aquitaine ?

1- Parce que les conventions collectives qui régissent les Groupements d'Employeurs ne prennent pas en compte **les particularités de la mise à disposition à temps partagé** dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs. *Les Groupements d'Employeurs ont l'obligation d'appliquer une convention collective de branche. Mais les conventions collectives qu'ils appliquent ne prennent pas en compte les spécificités des GE.*

2- Parce que **les thèmes sont multiples**. Un salarié de GE est embauché pour être mis à disposition. Comment appréhender la mobilité géographique et professionnelle inhérente ? Comment valoriser la multi-compétences ? *Il existe de bonnes pratiques au sein des Groupements d'Employeurs qui méritent d'être valorisées.*

3- Parce que **le législateur l'encourage.** C'est ainsi ce que prévoit l'article L 1253-11 du code du travail : *« Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail ».*

Quelle portée pour cet accord collectif régional des salariés de Groupements d'Employeurs de Nouvelle-Aquitaine ?

1- L'ambition n'est pas de créer une charte, mais un **véritable accord collectif au sens juridique du terme,** créateur de droits et conclu par des organisations syndicales et professionnelles représentant le niveau interprofessionnel et multiprofessionnel.

2- Cet accord présente néanmoins une caractéristique : il sera **d'application volontaire.**

3- Pourra appliquer cet accord **tout Groupement d'Employeurs** régi par les articles L 1253-1 et suivants du code du travail - quelle que soit sa forme (GEIQ, Service de Remplacement, GE de droit commun, etc.) - et **implanté en Nouvelle-Aquitaine**.

Nouveaux droits et obligations créés par l'accord, dans la relation GE - salarié

- article 2.3.1 : une convention de mise à disposition est conclue par écrit dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition
- article 3.1.1 : le contrat de travail doit mentionner notamment les conditions de prise en charge des déplacements
- article 3.1.2 : le GE propose au salarié nouvellement embauché un parcours d'intégration, et lui remet un livret d'accueil (qui précise le référent sécurité de l'entreprise adhérente)
- article 3.1.3 : un planning prévisionnel doit être fourni au salarié à intervalles réguliers, et transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition
- article 3.2.4 : l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes discontinues de travail pendant lesquelles ces salariés ont été liés au GE par des contrats de travail au cours des trois dernières années
- article 5.1.1 : si le GE est amené à proposer une mission à un salarié mis à disposition dans une entreprise adhérente située à plus de 25 kilomètres du siège du GE, de l'établissement auquel il est rattaché ou du lieu habituel de travail indiqué dans son contrat de travail, des indemnités kilométriques sont versées (sur justificatif de l'utilisation du véhicule personnel du salarié).
- article 5.1.2.1 : le salarié du GE bénéficie d'un bilan individuel annuel
- article 5.1.2.2 : obligation de mettre en place un plan de formation
- article 5.1.2.3 : un ex-salarié de GE embauché par un adhérent, bénéficie dans les 6 mois suivants ce recrutement, d'une « priorité à la réembauche » au sein du GE
- article 5.3 : quand au moins un délégué syndical est présent, le GE doit prendre l'initiative d'engager une négociation sur les thèmes suivants : mobilité géographique et professionnelle du salarié mis à disposition, maintien de son employabilité, place des salariés dans la gouvernance du GE.

Accord collectif régional
des salariés de groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine
du 22 novembre 2018

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part :

l'Union Régionale Interprofessionnelle Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Nouvelle-Aquitaine
l'Union Régionale des départements Nouvelle-Aquitaine Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
l'Union Régionale Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Nouvelle-Aquitaine

D'autre part :

l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et solidaire (UDES) Nouvelle-Aquitaine
l'Union des entreprises de proximité (U2P) Nouvelle-Aquitaine

Sont convenues de ce qui suit :

Préambule

Sur le plan juridique, cet accord se définit comme étant un accord collectif des salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine. Parce qu'il a vocation à englober tous les groupements régis par les articles L. 1253-1 et suivants du Code du travail, cet accord collectif porte sur un secteur professionnel spécifique. Mais parce que les groupements d'employeurs ne constituent pas une branche professionnelle au sens strict du terme, les syndicats habilités à négocier et conclure cet accord sont des organisations représentatives au niveau interprofessionnel ou multiprofessionnel. Enfin, parce que la démarche présente un caractère expérimental, cet accord collectif se cantonne aux groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine.

Le développement du travail à temps partagé ne doit pas être synonyme de précarisation des emplois mais bien d'emplois durables et de qualité.

Institués par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, les groupements d'employeurs s'inscrivent pleinement dans cette perspective. Ils sont régis par les articles L. 1253-1 et s. du Code du travail qui constituent le socle commun à toutes les formes existantes de groupements.

Dispositifs de prêt de main d'œuvre à but non lucratif réglementé, les groupements d'employeurs ont en effet pour vocation d'organiser et de sécuriser le développement du travail à temps partagé au service de l'emploi durable sur un territoire en répondant aux besoins des entreprises tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés mis à disposition.

Pour atteindre cet objectif, les groupements d'employeurs s'appuient sur des principes juridiques de fonctionnement :

- Le principe de l'adhérent-utilisateur ;
- La responsabilité solidaire des adhérents vis-à-vis des dettes salariales et sociales du groupement ;
- L'obligation pour les salariés de bénéficier d'une convention collective.

Ces dernières années, les règles régissant les groupements d'employeurs ont fait l'objet de nombreuses interventions du législateur, prouvant la volonté de ce dernier de faire évoluer ce dispositif de façon à le rendre plus attractif.

Mais force est de constater que les règles relatives au thème de la convention collective n'ont pas évolué. Il en résulte que chaque groupement d'employeurs applique une convention collective qui ne lui est pas propre, car choisie en fonction du secteur d'activité de ses adhérents. De cette façon, les problématiques en lien avec la mise à disposition d'un salarié, notamment la mobilité géographique et professionnelle de ce dernier, l'ancrage territorial du groupement, la finalité de son intervention, etc. ne sont généralement pas abordées.

Le temps est donc venu pour les partenaires sociaux de se saisir de ces thèmes de négociation et de s'entendre sur les particularités de la mise à disposition d'un salarié de groupement d'employeurs dans le cadre d'un emploi à temps partagé.

Cet accord collectif s'inscrit dans le cadre de l'article L. 1253-11 du Code du travail qui dispose : « *sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail* ».

Cet accord collectif a pour ambition première de concilier le développement des emplois durables et de qualité au sein des groupements d'employeurs et la réponse aux besoins en compétence des entreprises adhérentes. Il est guidé par trois idées centrales :

- La sécurité juridique pour les différents acteurs de cette opération de prêt de main d'œuvre ;
- La valorisation du salarié à temps partagé mis à disposition en créant des droits spécifiques ;
- La volonté de développer le sentiment d'appartenance au groupement d'employeurs des salariés mis à disposition.

Inspiré de l'analyse des bonnes pratiques recensées et enrichies par le CRGE Nouvelle-Aquitaine, cet accord collectif a également vocation à rappeler les principes présidant à la création et au bon fonctionnement d'un groupement d'employeurs.

Article 1 : Cadre de l'accord collectif régional

Article 1.1 : Champ d'application

Le présent accord collectif est applicable sur tout le territoire de la région Nouvelle-Aquitaine à tous les groupements d'employeurs tels que définis aux articles L. 1253-1 et suivants du Code du travail.

L'ensemble de ses dispositions s'adresse tant aux salariés mis à disposition des entreprises adhérentes qu'aux salariés permanents du groupement.

Article 1.2 : Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de la signature des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il sera déposé auprès de la Direccte de la Nouvelle-Aquitaine et de la Direction Générale du Travail (DGT).

Article 1.3 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation syndicale d'employeurs non signataire du présent accord collectif pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra en être faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires et adhérentes du présent accord.

Article 1.4 : Portée

Le présent accord collectif ne se substitue pas aux conventions ou accords collectifs existants au sein des groupements d'employeurs mais vient les compléter et les préciser, notamment par des dispositions spécifiques tenant à l'objet et aux caractéristiques des groupements.

Le présent accord collectif est d'application volontaire. Il appartient à chaque groupement d'employeurs de décider s'il souhaite l'appliquer à ses salariés. Cette décision doit faire l'objet d'une information préalable des membres du comité social et économique, de l'ensemble des salariés dudit groupement, puis être notifiée au CRGE Nouvelle-Aquitaine.

La décision d'adhésion d'un groupement d'employeurs à cet accord collectif fera l'objet d'une information préalable à la Direccte dans le respect de l'article D. 1253-6 du Code du travail.

La décision d'adhésion d'un groupement d'employeurs vaut pour la totalité de l'accord collectif.

Article 1.5 : Effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

A la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation en vue de sa révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. La demande devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Des négociations seront ouvertes dans les trois mois suivant cette demande.

Le présent accord collectif pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 1.6 : Promotion et suivi

Le CRGE Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre de ses attributions, est chargé de promouvoir le présent accord collectif auprès des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine.

Le CRGE Nouvelle-Aquitaine recensera les groupements d'employeurs ayant adhéré au présent accord et tiendra la liste de ces groupements d'employeurs à la disposition des organisations signataires.

Le CRGE Nouvelle-Aquitaine sera par ailleurs chargé de recueillir les éventuelles demandes d'interprétation des dispositions du présent accord, qu'il transmettra à la commission de conciliation et d'interprétation telle que définie à l'article 1.7 du présent accord.

Article 1.7 : Commission de conciliation et d'interprétation

1.7.1 : composition

La commission de conciliation et d'interprétation est composée pour une durée de trois ans renouvelables :

- D'un ou de plusieurs représentants d'un syndicat d'employeurs signataire ;
- D'un ou de plusieurs représentants d'un syndicat de salariés signataire ;
- D'un représentant du CRGE Nouvelle-Aquitaine
- D'une personnalité qualifiée.

Cette commission est en mesure de déterminer son mode de fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur.

1.7.2 : saisine

La commission de conciliation et d'interprétation peut être saisie par tout groupement d'employeurs et/ou salarié(s) d'un groupement d'employeurs ayant adhéré au présent accord collectif. Elle se réunira dans les trois mois qui suivent cette saisine.

La saisine de la commission ne peut porter que sur des thèmes en lien avec l'application du présent accord collectif.

1.7.3 : missions

La commission de conciliation et d'interprétation rend son avis sur les demandes qui lui sont formulées. Elle peut aussi formuler des propositions relatives aux conditions de mise en œuvre du présent accord collectif.

Ses décisions sont transmises par écrit au groupement d'employeurs et au(x) salarié(s) d'un groupement d'employeurs à l'origine de la saisine ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Article 1.8 : Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du

présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant des conséquences sur les dispositions du présent accord, les parties seront réunies dans un délai maximal de six mois à compter de la promulgation du/des nouveau(x) texte(s) pour en évaluer les effets et discuter de la révision dudit accord.

Article 2 : La sécurisation de l'opération de mise à disposition

La formulation de l'article L. 1253-1 du Code du travail permet aux groupements d'employeurs de répondre aux attentes de nombreuses entreprises. Le premier objet est d'embaucher des salariés pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes. Mais le législateur leur a également permis d'apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Article 2.1 : Définition de l'opération de mise à disposition dans un groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs se caractérise par un mode de conception du travail spécifique : le salarié du groupement d'employeurs est mis à la disposition d'une ou plusieurs entreprises adhérentes en fonction des besoins de cette/ces dernière(s). Il est rémunéré par le groupement d'employeurs et se trouve soumis à une convention collective potentiellement différente de celle appliquée au sein de l'entreprise qui l'accueille.

En ce sens, le groupement d'employeurs entre dans la catégorie du prêt de main d'œuvre et non dans celle de la sous-traitance. En effet, lorsqu'un groupement d'employeurs met à disposition l'un de ses salariés, c'est pour exécuter une tâche ou une mission précise qui va être réalisée sous la subordination juridique de l'adhérent utilisateur.

Si le groupement est et reste l'employeur, l'adhérent dispose du pouvoir de donner des ordres et d'en contrôler leur exécution. L'article L. 1253-12 du Code du travail prévoit ainsi que pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

En contrepartie de chaque mise disposition, le groupement d'employeurs facture régulièrement à l'entreprise adhérente les salaires versés au salarié, les charges sociales y afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition ainsi que des frais de gestion nécessaires au fonctionnement du groupement d'employeurs sous réserve qu'ils demeurent modérés et justifiés.

Article 2.2 : Détermination du champ secondaire d'intervention d'un groupement d'employeurs

Les parties signataires du présent accord collectif entendent apporter un éclairage concernant le champ d'application de cet objet des groupements d'employeurs défini à l'article L. 1253-1 du Code du travail, et plus précisément les activités interdites.

2.2.1 : activités autorisées

Les groupements d'employeurs peuvent exercer toute activité ayant pour objectif d'apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

2.2.2 : activités interdites

Sont exclues toutes les activités pour lesquelles le groupement d'employeurs s'assimilerait à un groupement de moyens ou à une entreprise commerciale. Un groupement d'employeurs ne peut ainsi :

- Effectuer des actes de commerce, à savoir acheter pour revendre des biens mobiliers ou immobiliers ;
- Exercer une activité d'intermédiaires (en assurances, en immobilier, etc.) ;
- Exercer une activité de bailleur. Un groupement peut détenir ses propres locaux, peut en louer une partie, mais cette activité doit rester accessoire.

Sont aussi interdites toutes les activités de prestations de services qui relèvent du champ d'une activité réservée à une profession réglementée :

- Expert-comptable et commissaire aux comptes ;
- Avocat ;
- Architecte ;
- Huissier, etc.

Article 2.3 : Convention de mise à disposition

Le travailleur étant salarié du groupement d'employeurs, la convention de mise à disposition est essentielle dans cette relation singulière qualifiée de triangulaire entre le groupement d'employeurs, le salarié et l'entreprise adhérente.

2.3.1 : caractère obligatoire

Lorsqu'un groupement d'employeurs met un salarié à la disposition d'une entreprise adhérente, une convention de mise à disposition est conclue par écrit dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition. Elle a une valeur contractuelle qui s'impose à chacune des parties signataires.

Le groupement d'employeurs peut établir avec chacun de ses adhérents une convention cadre de mise à disposition, signée pour une période de 12 mois ou pour une période infra-annuelle. Il établit alors une fiche de mise à disposition complétant cette convention pour chaque mise à disposition d'un salarié.

Le groupement d'employeurs fonctionnant avec une convention de mise à disposition pour chaque salarié mis disposition devra établir une convention comportant l'ensemble des mentions indiquées aux 2.3.2 et 2.3.3.

2.3.2 : contenu

La convention de mise à disposition comporte notamment :

1° La base de la facturation, les conditions de règlement et les éventuelles garanties de paiement exigées ;
2° Les obligations de l'entreprise adhérente en matière d'accueil du salarié mis à disposition (formation à la sécurité, inscription du salarié mis à disposition sur le registre du personnel, etc.)
3° Les obligations de l'entreprise adhérente lors d'un accident du travail (déclaration, faute inexcusable ou intentionnelle, etc.) ;
4° Les conditions de modification du planning ;
5° Les conditions relatives à la rupture anticipée d'une mise à disposition.

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise adhérente du salarié du groupement d'employeurs à l'issue de sa mise à disposition est réputée non écrite.

2.3.3 : fiche de mise à disposition

La fiche de mise à disposition précise notamment :

1° L'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;
2° La durée estimée de la mise à disposition ;
3° L'adresse du lieu de mise à disposition ;
4° Les coordonnées de la personne référente durant la mise à disposition ;
5° Les horaires de travail du salarié mis à disposition ;
6° les équipements de protections individuels.

Article 3 : La sécurisation des relations juridiques entre le groupement d'employeurs et les salariés mis à disposition

Il est rappelé que la sécurisation du parcours d'un salarié mis à disposition passe par la conclusion par le groupement d'employeurs d'un contrat à durée indéterminée tendant vers un temps plein à temps partagé, suivant les possibilités du groupement et la volonté du salarié. Pour atteindre cet objectif, il appartient à chaque groupement d'employeurs de recourir aux règles de droit commun qui régissent les relations entre employeurs et salariés.

Article 3.1 : Arrivée du salarié

3.1.1 : contenu du contrat de travail

Le salarié mis à disposition est salarié du groupement d'employeurs et reste sous la responsabilité de celui-ci en dehors des points visés dans la convention de mise à disposition notamment pour les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et aux domaines relatifs aux durées maximales du travail, au repos hebdomadaire, au travail de nuit et aux jours fériés.

Le contrat de travail doit être écrit et mentionner les éléments suivants :

- les conditions d'emploi et de rémunération du salarié
- la qualification professionnelle du salarié
- la liste des utilisateurs potentiels
- les lieux d'exécution du travail
- les conditions de prise en charge des déplacements
- la limitation éventuelle du nombre maximum de vacations dans une

journée/semaine.

3.1.2 : accueil du salarié mise à disposition

Un parcours d'intégration du salarié nouvellement embauché par un groupement d'employeurs est proposé au salarié.

Ce parcours devra prévoir au minimum :

- une présentation du groupement d'employeurs : ses finalités, son mode de fonctionnement et une visite des locaux avec une présentation des salariés permanents ;
- une sensibilisation à la sécurité.

Un livret d'accueil devra être transmis à chaque salarié. Celui-ci précisera le référent sécurité de chaque entreprise adhérente.

De plus, lors des premiers jours qui suivent l'embauche, le groupement d'employeurs pourra accompagner le salarié mis à disposition afin de lui faire découvrir les entreprises adhérentes susceptibles de l'accueillir.

3.1.3 : planning prévisionnel

Un planning prévisionnel doit être fourni au salarié à intervalle régulier. Il doit indiquer le nom et l'adresse des entreprises utilisatrices ainsi que la durée prévisible de la mission.

Ce document présente un caractère indicatif. Il peut être modifié à l'initiative du groupement d'employeurs en respectant un préavis.

Ce document est transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

3.1.4 : période d'essai

La durée et le renouvellement de la période d'essai ainsi que le délai de prévenance seront appliqués selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, dans la mesure du possible, le groupement d'employeurs devra permettre au salarié d'être mis à disposition des différentes entreprises membres susceptibles de l'accueillir dans le cadre de son parcours professionnel.

Article 3.2 : Exécution de la relation de travail

3.2.1 : égalité de traitement

La rémunération versée au salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Il en résulte que chaque salarié mis à disposition est en droit de bénéficier d'un « complément de rémunération garanti par l'entreprise utilisatrice », qui s'ajoute à sa rémunération de base lorsqu'il est mis à disposition au sein d'une entreprise adhérente qui

applique à ses propres salariés des dispositions plus avantageuses en matière de rémunération.

Cette exigence s'étend, outre le salaire de base, à tous les autres avantages et accessoires perçus par un travailleur embauché directement par l'entreprise adhérente.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Le groupement d'employeurs est invité à mettre en place en son sein un accord de participation et/ou d'intéressement et d'épargne salariale en vue de permettre aux salariés de bénéficier des résultats du groupement d'employeurs.

3.2.2 : temps de travail et temps de repos

3.2.2.1 : durée et horaires de travail

Les salariés du groupement d'employeurs sont, pendant la durée de la mise à disposition, soumis à la durée et aux horaires de travail applicables au personnel de l'entreprise adhérente. Cela concerne notamment la prise en compte dans le temps de travail effectif du temps nécessaire à la restauration ainsi que du temps consacré aux pauses.

Il en est de même en ce qui concerne le temps d'habillage et de déshabillage qui doit donner lieu à des contreparties lorsque le port d'une tenue de travail est imposé au salarié (par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat) et que les opérations d'habillage et de déshabillage doivent s'effectuer dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail (chantier).

Le temps de la visite médicale constitue du temps de travail effectif. Il appartient au groupement d'employeurs et à l'adhérent utilisateur de déterminer si ce temps fait l'objet d'une facturation ou est inclus dans les frais de gestion.

3.2.2.2 : prise des congés payés

C'est au groupement d'employeurs, et non à l'entreprise adhérente, après consultation des représentants du personnel de fixer la période de congés payés. Toutefois, le groupement prendra en considération les contraintes de l'entreprise adhérente.

Par ailleurs, toute demande de jour de repos exceptionnel doit faire l'objet d'une autorisation préalable du groupement d'employeurs et de l'entreprise adhérente où le salarié devait être mis à disposition.

3.2.3 : conditions de travail

Le groupement d'employeurs est le seul employeur du salarié mis à disposition de ses adhérents. A ce titre, il est responsable notamment des obligations suivantes :

- la rédaction du contrat de travail ;
- les conditions de rémunération ;
- le paiement des cotisations ;

- la médecine du travail ;
- la durée du travail et les repos notamment en cas d'exécution du travail dans plusieurs entreprises au cours d'une même semaine et/ou d'un même mois

Toutefois, en application de l'article L. 1253-12 du Code du travail, l'entreprise adhérente est responsable des conditions d'exécution du travail et notamment :

- du travail de nuit
- du repos hebdomadaire et des jours fériés
- de la santé et la sécurité au travail
- du travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs
- de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale, cette obligation est à la charge de l'entreprise adhérente.

Les entreprises adhérentes étant responsables des conditions d'exécution du travail des salariés mis à disposition, elles adressent au groupement d'employeurs leur document unique d'évaluation des risques relatif aux postes susceptibles d'être tenus par le salarié mis à disposition ainsi que les fiches d'exposition à certains risques professionnels s'il y a lieu.

Il appartient au groupement d'employeurs de réaliser son propre document unique d'évaluation des risques, pour les salariés permanents travaillant dans les locaux du groupement.

Les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne doivent pas supporter la charge financière des équipements individuels de protection.

Les groupements d'employeurs, en collaboration avec les entreprises adhérentes, favorisent par tous moyens la qualité de vie au travail de leurs salariés. Dans cet objectif, et à titre d'exemple, peuvent être mises en place des actions en faveur du droit à la déconnexion, des formations au travail à temps partagé, etc.

3.2.4 : prise en compte de l'ancienneté

Pour l'application aux salariés mis à disposition des dispositions légales et conventionnelles qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans le groupement d'employeurs, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes discontinues de travail pendant lesquelles ces salariés ont été liés au groupement d'employeurs par des contrats de travail au cours des trois dernières années.

Article 3.3 : Rupture du contrat de travail

3.3.1 : exercice du pouvoir disciplinaire

En sa qualité d'employeur, le groupement d'employeurs conserve le pouvoir disciplinaire et ses modalités de mise en œuvre.

Dans ce cadre, s'il survient un incident de nature à affecter la présence du salarié mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière est tenue d'informer immédiatement le groupement d'employeurs et de lui transmettre tous les éléments de preuve en sa

possession de façon à lui permettre d'analyser objectivement la situation.

Si le groupement d'employeurs envisage une mesure de sanction disciplinaire, l'entretien préalable peut être réalisé en présence d'un membre du groupement d'employeurs, d'un membre de l'entreprise adhérente et du salarié pouvant être accompagné, en vue d'un examen contradictoire des faits reprochés.

Cette possibilité sera ouverte sur simple demande écrite du salarié auprès du groupement d'employeurs ou à l'initiative du groupement d'employeurs lui-même. Elle doit être notifiée à l'autre partie préalablement à l'organisation de l'entretien préalable au prononcé d'une sanction disciplinaire.

3.3.2 : terme d'une mise à disposition

La suspension ou la rupture d'une mise à disposition à l'initiative de l'entreprise utilisatrice ne constitue pas un cas de force majeure.

La rupture du contrat de travail du salarié mis à disposition est réalisée selon les dispositions du droit commun applicables au contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Article 4 : La sécurisation des relations juridiques entre l'entreprise adhérente et les salariés

Article 4.1 : Conséquences du transfert du lien d'autorité avec le salarié mis à disposition

Il résulte de l'article L. 1253-12 du Code du travail que l'entreprise adhérente, pour chaque mise à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

4.1.1 : portée du règlement intérieur de l'entreprise adhérente

Les salariés du groupement d'employeurs sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice pour les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. En revanche, les dispositions du règlement intérieur relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne leur sont pas applicables. Par ailleurs, un salarié d'un groupement d'employeurs peut, comme tout salarié permanent de l'entreprise utilisatrice, se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut en découler.

4.1.2 : formation à la sécurité

Tout salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs doit bénéficier d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. Cette formation à la sécurité, qui doit être répétée périodiquement, porte notamment sur la circulation des personnes, l'exécution du travail et la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur le lieu de travail.

4.1.3 : fourniture des équipements de protection individuelle

Il appartient au chef de l'entreprise adhérente de préciser la nature des équipements de protection individuelle que le salarié du groupement d'employeurs doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il est affecté. Ces indications doivent être précisées dans la convention de mise à disposition ou dans la fiche de mise à disposition.

Ces équipements de protection individuelle doivent être en principe fournis par l'entreprise adhérente. Toutefois, certains de ces équipements peuvent être fournis par le groupement d'employeurs. Il doit en être fait expressément mention dans la convention de mise à disposition.

Dans tous les cas, il est de la responsabilité du chef de l'entreprise adhérente de s'assurer de la conformité des équipements fournis et de veiller particulièrement à ce que les salariés mis à disposition par le groupement fassent un usage effectif de ces équipements.

4.1.4 : registre du personnel

Comme pour toute entreprise, il appartient à chaque groupement d'employeurs de tenir à jour le registre du personnel relatif à ses propres salariés.

Mais compte tenu du mode particulier d'exécution de l'activité professionnelle, le salarié embauché par un groupement d'employeurs doit également être inscrit sur le registre unique du personnel de chaque entreprise adhérente où il est mis à disposition.

Outre les mentions obligatoires, il doit être inscrit la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » avec le nom et l'adresse du groupement d'employeurs concerné.

Article 4.2 : Délégation de pouvoirs et de signature

Il résulte de l'article L. 1253-15 du Code du travail qu'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. La mise d'une telle mesure est conditionnée au respect de différentes conditions.

Cette délégation nécessite un écrit et doit donner lieu à un engagement commun de l'entreprise utilisatrice, du groupement d'employeurs et du salarié mis à disposition. Ce document précise le champ d'application de la délégation de pouvoirs et/ou de signature.

Préalablement à la conclusion d'un tel document, le groupement d'employeurs et l'entreprise utilisatrice doivent s'assurer que le salarié mis à disposition dispose des compétences, d'une autorité suffisante et des moyens nécessaires pour mener à bien sa mission.

A intervalle régulier au cours de la mise à disposition, le groupement d'employeurs et l'entreprise utilisatrice s'assurent que les conditions de départ sont toujours présentes. Le salarié mis à disposition peut, à tout moment, s'adresser au groupement d'employeurs pour évoquer des difficultés qu'il rencontre dans la mise en œuvre de la délégation de pouvoirs et/ou de signature.

Article 4.3 : Transmission de documents entre le groupement d'employeurs et l'entreprise adhérente

Compte tenu des particularités du fonctionnement d'un groupement d'employeurs et notamment de la différenciation entre employeur et lieu d'exécution du contrat de travail, les parties signataires conviennent de l'obligation pour l'entreprise adhérente de transmettre tous les documents et informations nécessaires à la gestion du contrat de travail du salarié mis à disposition.

Le non-respect de cette obligation par l'entreprise adhérente autorise le groupement d'employeurs à lui adresser une facture destinée à l'indemniser des conséquences dommageables de l'une de ces omissions.

Article 5 : La valorisation du parcours professionnel du salarié mis à disposition

Article 5.1 : Valorisation de la mobilité du salarié mise à disposition

5.1.1 : mobilité géographique

Il est nécessaire de rappeler que le groupement d'employeurs, par sa vocation d'ancrage territorial et de développement des emplois à temps partagé de qualité, doit s'efforcer de proposer des emplois proches du domicile du salarié.

Il est donc convenu que le salarié devra se déplacer par ses propres moyens et à ses frais pour rejoindre le lieu de sa mise à disposition.

Des indemnités kilométriques seront versées au salarié lorsque le groupement d'employeurs est amené à lui proposer une mise à disposition dans une entreprise adhérente située à plus de 25 kilomètres du siège du groupement d'employeurs, de l'établissement du groupement d'employeurs auquel il est rattaché ou du lieu habituel de travail tel qu'indiqué dans le contrat de travail. Le salarié concerné devra justifier avoir utilisé son véhicule personnel.

La prise en charge des frais de déplacement s'applique de la même façon pour les déplacements réalisés par les représentants du personnel dans le cadre des déplacements qu'ils effectuent au sein du groupement d'employeurs.

5.1.2 : mobilité professionnelle

5.1.2.1 : bilan annuel

Il est convenu que les salariés des groupements d'employeurs doivent bénéficier d'une évolution professionnelle dans le cadre de leur contrat de travail avec le groupement d'employeurs.

A ce titre, il sera mis en place une procédure de bilan individuel annuel permettant de :

- réaliser un bilan de l'activité du salarié,
- recueillir ses besoins en termes d'évolution professionnelle (qualification, changement de poste, promotion, etc.)
- identifier ses besoins de formation (formation, VAE...)

Le groupement d'employeurs devra définir suivant ses orientations stratégiques, les meilleurs moyens pour adapter les compétences aux besoins des entreprises adhérentes et tenir compte des aspirations du salarié.

5.1.2.2 : formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil indispensable pour permettre une adaptabilité du salarié aux évolutions des entreprises adhérentes mais également une possibilité pour lui d'évoluer et de s'épanouir dans son travail.

Les parties signataires sont et seront extrêmement attentives à la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle notamment en permettant d'orienter leurs actions des opérateurs de compétences vers les salariés des groupements d'employeurs.

Aussi, compte tenu des spécificités des groupements d'employeurs et des caractéristiques de l'emploi partagé, la formation professionnelle est l'un des éléments indispensables pour contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés mis à disposition.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place un plan de formation prenant en compte les besoins de compétences des entreprises adhérentes et d'accroître la professionnalisation et l'employabilité des salariés. Cette professionnalisation est également l'un des éléments nécessaires quant à l'évolution de carrière du salarié et à sa reconnaissance dans le cadre de son contrat de travail.

Une priorité sera donnée dans le plan de formation aux salariés alternant des mises à disposition qui requièrent une poly compétence.

La piste de la formation professionnelle devra être explorée comme solution à la gestion des inter-mises à disposition, le contrat à durée indéterminée étant l'objectif final des groupements d'employeurs pour ses salariés.

Pour ce faire, des contacts seront pris avec les OPCA afin de définir dans un accord cadre les possibilités souples, réactives et efficientes de modulariser les formations afin de s'adapter au rythme des mises à disposition.

5.1.2.3 : embauche du salarié mis à disposition par l'entreprise adhérente

Le présent accord collectif ouvre la possibilité de la mise en place d'une convention tripartite de rupture amiable du contrat de travail entre le salarié, le groupement d'employeurs et l'entreprise adhérente.

Dans cette convention, l'entreprise adhérente s'engage à :

- faire respecter le préavis prévu dans la convention collective applicable au sein du groupement d'employeurs ;
- reprendre à son compte l'ancienneté du salarié mis à disposition au sein de son entreprise pour l'ensemble des droits légaux et conventionnels ;
- ne pas imposer de période d'essai au salarié concerné dès lors que l'emploi proposé correspond à celui pour lequel le salarié a été mis à disposition.

De son côté, le salarié concerné dispose, durant une période de six mois, d'une priorité à la réembauche dans le groupement d'employeurs sur un même poste ou équivalent. Pour en bénéficier, l'intéressé doit prévenir par écrit le groupement d'employeurs de son intention d'en bénéficier dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail conclu avec une entreprise adhérente.

Article 5.2 : Valorisation de la polycompétence et de l'adaptabilité du salarié mis à disposition

Les parties signataires conviennent de la nécessité de reconnaître l'adaptabilité et la polycompétence des salariés mis à disposition lorsque ceux-ci sont tenus, par leur affectation, de tenir des postes différents en termes de contenu.

Lorsqu'un salarié sera amené à tenir un poste mieux classé dans la grille de classification que celui pour lequel il est habituellement rémunéré, une gratification lui sera versée.

De plus, afin de tenir compte de l'ancienneté du salarié, de son assiduité et de son implication, suivant les résultats du groupement d'employeurs, une gratification pourra être attribuée soit sous forme de prime, soit sous forme de repos, notamment dans le cadre d'un compte épargne-temps.

Article 5.3 : Obligation de négocier ou de consulter sur différents thèmes en lien avec la mise à disposition

Les parties signataires à l'accord collectif conviennent que certains thèmes doivent relever d'une négociation collective au sein des groupements d'employeurs.

Dans les groupements d'employeurs où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, le groupement doit prendre l'initiative d'engager une négociation portant sur les thèmes suivants :

- la mobilité géographique et professionnelle du salarié mis à disposition
- le maintien de son employabilité
- la place des salariés dans la gouvernance du groupement d'employeurs

Cette négociation peut intervenir à l'occasion de la négociation obligatoire en entreprise posée par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Article 6 : La dématérialisation au service de la sécurisation des relations juridiques dans un groupement d'employeurs

Au cours de ces dernières années, les méthodes de travail et le traitement des informations ont été profondément transformés. La dématérialisation de l'organisation du travail a ainsi simplifié les tâches et réduit les délais de traitement mais aussi permis de sécuriser les relations de travail.

C'est pour ces différentes raisons que les parties signataires conviennent de la nécessité de développer la dématérialisation des relations administratives entre le groupement d'employeurs, ses entreprises adhérentes et les salariés mis à disposition.

Il appartient à chaque groupement d'employeurs de s'engager dans cette voie dans le respect des conditions posées par le Code du travail.

Le champ d'application d'une telle démarche est large. Sans que cela ne présente un caractère exhaustif, voici un certain nombre de domaines pour lesquels la dématérialisation est de nature à sécuriser les relations juridiques :

- la transmission de la commande de mise à disposition par l'entreprise adhérente ;
- l'envoi des plannings de travail et des relevés horaires ;
- la dématérialisation du contrat de travail et du bulletin de salaire du salarié mis à disposition ;
- l'accès du salarié mis à disposition à son planning, son relevé d'heures de travail et de congés payés, son bulletin de salaire, etc. ;
- la mise en place du vote électronique à l'occasion des élections professionnelles ;
- l'utilisation des outils numériques de l'entreprise par les organisations syndicales…

La cérémonie de signature officielle de l'accord le 22 novembre 2018 à Bordeaux

La signature officielle par les partenaires sociaux de l'accord collectif des salariés de Groupements d'Employeurs (GE) de Nouvelle-Aquitaine aura lieu le **22 novembre 2018 (de 9h30 à 12h30) au Centre de Congrès Cité Mondiale à Bordeaux (38 parvis des Chartrons)**.

En effet, la CFDT, la CFTC et l'UNSA, d'une part, et l'UDES et l'U2P, d'autre part, ont décidé de signer en Nouvelle-Aquitaine **le premier accord collectif s'adressant à tous les Groupements d'Employeurs** au sens des dispositions de l'article L 1253-1 et suivants du code du travail.

Cette signature s'effectuera en présence de Mme Isabelle Notter, Directrice de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine et de M. Alain Rousset, Président de la Région Nouvelle-Aquitaine *(ou de son représentant)*.

Voici le déroulé de la matinée qui sera animée par M. Serge Lopez, facilitateur de la démarche ayant conduit à la signature de l'accord :

9h30 : Accueil

10h00 : Ouverture par Alain Barcat, Président du CRGE

10h15 : Introduction par Serge Lopez

10h45 : Prise de parole de chacun des signataires

11h30 : Signature officielle de l'accord

11h45 : Prise de parole de la Région

12h00 : Prise de parole de la DIRECCTE

12h15 : Conclusion par le Président du CRGE

12h30 : Cocktail.

-