



Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - Demandes de précisions pour les Groupements d'Employeurs

Adhésion d'un hôpital à un Groupement d'Employeurs

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a offert aux établissements publics rattachés à l'Etat la possibilité d'adhérer à un Groupement d'Employeurs. Compte tenu de cette rédaction, il est légitime de s'interroger sur le fait de savoir si un hôpital, qui est de nature à constituer un acteur important de la mutualisation d'emplois pérennes dans certains bassins d'emploi, peut désormais adhérer à un Groupement d'Employeurs. Certes, il s'agit d'un établissement public de santé soumis au contrôle de l'Etat, mais son personnel relève de la fonction publique hospitalière, distincte de la fonction publique d'Etat.

Une clarification s'impose ici de la part des pouvoirs publics.

Gestion des effectifs au sein d'un Groupement d'Employeurs

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a inséré un nouvel article L. 1253-8-1 dans le Code du travail qui dispose que « *Pour l'application du présent code, à l'exception de sa deuxième partie, les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un Groupement d'Employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce Groupement d'Employeurs* ».

1) Partant de ce postulat, pouvez-vous nous confirmer que seuls les salariés permanents du GE, sont à prendre en compte pour l'appréciation des obligations suivantes ; autrement dit, voici les questions précises que nous vous posons :

- Pouvez-vous nous confirmer le fait que les GE dont l'effectif de salariés permanents ne dépasse pas 50 salariés ETP, mais dont l'effectif total (salariés permanents + salariés mis à disposition) est supérieur à ce chiffre, ne sont pas dans l'obligation de mettre en place un accord de participation au sens de l'article L. 3322-2 du Code du travail ?

- Pouvez-vous nous confirmer le fait, qu'en cas d'embauche d'apprentis, les GE dont l'effectif de salariés permanents ne dépasse pas 11 salariés ETP, mais dont l'effectif total (salariés permanents + salariés mis à disposition) est supérieur à ce chiffre, peuvent bénéficier de l'exonération de toutes les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (Art. L. 6243-2 C. Trav.) ?

- Pouvez-vous nous confirmer le fait que les GE dont l'effectif de salariés permanents ne dépasse pas 11 salariés ETP, mais dont l'effectif total (salariés permanents + salariés mis à disposition) est supérieur à ce chiffre, peuvent bénéficier d'une participation au financement

à un taux réduit de la formation professionnelle continue (Art. L. 6331-2, C.trav.) et donc appliquer le taux de 0.55 % ?

2) Toujours en lien avec le calcul d'effectif, se pose la question de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés. Comme tout employeur, le Groupement d'Employeurs doit faire sa déclaration avant le 1er mars de chaque année. Compte tenu des nouvelles dispositions de l'article L. 1253-8-1 dans le Code du travail, la déclaration qui sera effectuée au mois de mars 2017, déclaration portant sur l'année 2016, prendra-t-elle en compte de façon rétroactive l'ensemble des effectifs calculés sur la base de la modification apportée par la loi du 8 août 2016 ? Faudra-t-il au contraire effectuer un calcul prorata temporis ?

3) Toujours en lien avec le calcul des effectifs, se pose la question de l'obligation de mettre en place un CHSCT dans un Groupement d'Employeurs dont l'effectif total (salariés permanents + salariés mis à disposition) est supérieur à 50 salariés ETP. En effet, le nouvel article L. 1253-8-1 du Code du travail n'a pas vocation à s'appliquer pour les dispositions relatives à la deuxième partie du Code du Travail. Or, les articles L. 2381-1 et L. 2381-2 du Code du travail posent le principe que "*Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail figurent dans la quatrième partie relative à la santé et sécurité au travail*". Cela veut-il dire que la mise en place d'un CHSCT est devenue facultative pour les GE dont l'effectif total est supérieur à 50 salariés ETP ?

4) Qu'en est-il des obligations sociales qui découlent d'autres codes (FNAL, versement transport, participation à l'effort de construction...), mais qui renvoient aux dispositions du Code du travail pour le calcul des effectifs ?

Exemple : Le Fonds National d'Aide au Logement est régi par le Code de la sécurité sociale (CSS) ; cependant, l'article R. 834-1-1 du CSS renvoie aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Faut-il en déduire que les nouvelles dispositions de l'article L. 1253-8-1 du Code du travail s'appliquent et qu'il ne faut pas prendre en compte les salariés mis à disposition pour l'appréciation de ces obligations sociales ?

5) Concernant les obligations liées à la formation professionnelle continue et la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle, l'article R. 1111-1 du Code du travail s'applique comme suit pour tous les GE :

« En application de l'article L. 1111-2, les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un Groupement d'Employeurs ou une association intermédiaire ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle qui se réfèrent à une condition d'effectif. ».

Comment articuler cela avec les nouvelles dispositions de l'article L. 1253-8-1 du Code du travail ? Où doivent être pris en compte les salariés mis à disposition ?

6) Plus largement, compte tenu des nouvelles dispositions de l'article L. 1253-8-1 du Code du travail, comment appliquer l'article L 1111-2 du Code du travail indiquant : *« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis*

au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ».

Cela veut-il dire que pendant 1 an, les salariés mis à disposition ne sont pas pris en compte, ni au sein du GE, ni au sein de l'entreprise utilisatrice ?

Modalités d'accès des GE aux aides du FONPEPS

Le décret n° 2016-1763 du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des Groupements d'Employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes et l'arrêté du même jour, indiquent notamment, qu'en principe, un GE qui ne pourrait pas bénéficier en direct des trois aides suivantes, pourrait toutefois en bénéficier à condition de mettre à disposition un salarié auprès d'une entreprise relevant du secteur du spectacle :

-l'aide prévue par le décret n° 2016-1764 du 16 décembre 2016 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée pour les entreprises relevant des branches du spectacle ;

-l'aide prévue par le décret n° 2016-1766 du 16 décembre 2016 instituant une prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle ;

-l'aide prévue par le décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016 instituant une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle ;

La publication de ce décret et de cet arrêté appelle plusieurs questions de la part des GE :

-un GE relevant lui-même du secteur du spectacle (et indépendamment de la typologie de ses adhérents) peut-il solliciter en direct l'une de ces trois aides ?

Et dans ce cas, quels éléments permettront de déterminer si ce GE relève du secteur du spectacle ?

-un GE multisectoriel mettant à disposition d'une entreprise du spectacle semblerait pouvoir bénéficier de l'une de ces trois aides, à condition que l'entreprise utilisatrice ait été elle-même éligible à ces aides.

Dans ce cas, quels éléments permettront de déterminer si l'entreprise utilisatrice relève du secteur du spectacle ?