

Les groupements d'employeurs

Parmi les moyens auxquels les radios associatives peuvent envisager de recourir pour mutualiser leurs ressources, figurent les groupements

d'employeurs. Ces structures sont régies par les articles L. 127-1 à L. 127-7 du Code du travail.

I. Principes et notions

1/ Définition

a) Un groupement d'employeurs permet à des personnes, physiques ou morales, de se réunir pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. L'objet d'un groupement d'employeurs est donc de mettre à la disposition de ses membres des salariés, liés au groupement par un contrat de travail. Cet objet est exclusif de tout autre, et les groupements ne peuvent mettre leurs salariés qu'à disposition de leurs membres.

b) Les groupements sont obligatoirement constitués sous forme associative ou, depuis la loi n°2005-882 du 2 août 2005, sous forme de coopérative (art. 20). Ils suivent donc les règles exposées en fiche 1.1 : but non lucratif, déclaration, capacité juridique, siège, membres, organes dirigeants, etc. (la question de la fiscalité est abordée en § IV). « *Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif* » (art. L. 127-1 du Code du travail).

c) Une circulaire DRT n° 94-6 du 20 mai 1994 a explicité les buts de ces structures :

- partager à temps partiel un salarié, qui peut être qualifié (comptable, cadre ayant des compétences spécifiques,...) ;
- utiliser successivement, suivant les périodes de l'année, un ou plusieurs salariés pour effectuer des travaux saisonniers se situant à des époques différentes (ex. : récolte de légumes) ;
- bénéficier occasionnellement d'appoints de main-d'œuvre pour renforcer l'effectif de salariés existant ;
- maintenir la permanence de l'emploi d'un salarié sur plusieurs entreprises alors qu'il était menacé de licenciement ou risque de voir son statut devenir précaire ;

- transformer des emplois précaires en emplois permanents.

2/ Conditions et création

a) Outre les modalités de constitution habituelles pour une association régie par la loi de 1901, la création d'un groupement d'employeurs nécessite une information préalable des représentants du personnel au sein de chaque entreprise souhaitant adhérer au groupement.

Doivent également être informés l'inspecteur du travail (si toutes les entreprises relèvent de la même convention collective) ou la Direction départementale du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) si les entreprises relèvent de conventions collectives différentes. Dans ce dernier cas la DDTEFP peut s'opposer à la constitution du groupement.

b) En effet les personnes physiques ou morales souhaitant créer un groupement d'employeurs doivent en principe relever du champ d'application de la même convention collective ; celle-ci s'applique alors aux salariés du groupement. Si tel n'est pas le cas, il convient de déterminer quelle convention s'appliquera aux salariés du groupement, et obtenir l'accord de la DDTEFP à ce sujet (cet accord peut être implicite, en cas de silence conservé durant un mois à compter de la déclaration de création du groupement).

c) D'autres limitations existent. Chaque personne physique ou morale ne peut adhérer qu'à deux groupements d'employeurs, au maximum. Les groupements d'employeurs sont en principe destinés à des entreprises ayant moins de 300 salariés. Ceci étant le cas des radios associatives, il n'est donc pas utile d'exposer ici les cas de dérogations à cette règle.

II. Fonctionnement

1/ Obligations du groupement

Afin de permettre un contrôle par l'administration (Inspection du travail et DDTEFP) des conditions de fonctionnement du groupement, celui-ci doit :

- tenir à jour en permanence la liste des membres du groupement ;
- faire connaître dans un délai d'un mois, à l'inspecteur du travail, toute modification à l'exception des variations du nombre de salariés occupés par les membres du groupement (changement de siège social, de convention collective...).

2/ Statut des salariés recrutés par le groupement

« Comme dans toute situation de prêt de main-d'œuvre, une relation triangulaire s'établit entre le groupement, employeur de droit, les membres adhérents utilisateurs de la main-d'œuvre, employeurs de fait, et la personne mise à disposition.

Le salarié est embauché par le groupement mais exécute sa prestation de travail chez les membres de ce groupement. » (Dictionnaire permanent, droit social, p. 2694).

Diverses dispositions organisent cette relation particulière, qui nécessite notamment de préciser qui détient les divers droits et obligations de l'employeur.

a) Doit être établi un contrat de travail écrit, contenant obligatoirement les indications suivantes :

- conditions d'emploi et de rémunération ;
- qualification du salarié ;
- liste des utilisateurs potentiels ;
- lieux d'exécution du travail.

D'autres clauses, non obligatoires, peuvent s'avérer utiles : période d'essai, possibilité d'embauche éventuelle par un des utilisateurs.

Le salarié bénéficie évidemment de la convention collective applicable au sein du groupement.

Le non-respect de ces obligations est sanctionné pénalement (art. L. 152-5 du Code du travail).

Les sanctions peuvent atteindre 3 750 euros d'amende, doublée en cas de récidive, celle-ci pouvant entraîner six mois d'emprisonnement.

b) Le groupement d'employeurs est l'employeur direct et unique des salariés mis à disposition.

Le nombre de salariés qu'il peut embaucher n'est pas limité. Le groupement assume toutes les obligations liées à cette qualité : remise d'un bulletin de paye, versement des charges sociales, déclarations de salaires, médecine du travail, etc. Il dispose aussi du pouvoir disciplinaire sur les salariés. C'est le groupement qui leur verse leur rémunération.

c) Si au moment de procéder à ce versement, le groupement n'en a pas la capacité financière, les membres sont solidairement responsables de cette dette : les salariés peuvent s'adresser indifféremment à chacun d'entre eux pour être payés.

Il en va de même concernant les cotisations sociales obligatoires (URSSAF, caisses de retraite, etc.). Il s'agit là d'une importante exception aux règles habituelles en matière d'association. Elle résulte de l'article L. 127-1 du Code du travail.

d) Obligations des utilisateurs

Le lieu de travail du salarié étant situé dans les différentes entreprises membres du groupement, ces dernières sont responsables du respect de certaines des obligations mises normalement à la charge de l'employeur.

Il lui appartient de veiller au respect des conditions de travail suivantes :

- durée du travail ;
- travail de nuit ;
- repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- hygiène et sécurité ;
- travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

e) Ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour le calcul de certains seuils (formation professionnelle, cotisations accident du travail / maladie professionnelle) même s'ils ont les droits de tous les salariés en la matière.

En revanche, ils sont pris en compte pour les autres dispositions faisant référence à l'effectif (Code du travail, art. L. 620-10).

III. Groupement d'employeurs et contrats aidés

1/ Contrats aidés auxquels peut recourir un groupement d'employeurs

Un groupement d'employeurs peut recourir aux contrats initiatives-emplois (CIE) et contrats d'insertion-RMA (CI-RMA), voire aux contrats d'accompagnements dans l'emploi (CAE).

La mise à disposition ne peut toutefois s'effectuer qu'au profit d'employeurs éligibles à ces dispositifs. Il y a tout de même là une exception à la règle mentionnée fiche 4.1, relative à l'interdiction de reversement des subventions.

2/ Aide de l'État en faveur de certains groupements

Sont aidés par l'État les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) destinés à des « jeunes de 16 à 25 ans sortis du système

scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ».

Ces parcours reposent sur la conclusion de contrats de professionnalisation (formation en alternance avec des périodes de travail).

Le Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 est venu modifier les articles D. 981-11 à D. 981-14 du Code du travail pour adapter les modalités de l'aide à ce nouveau type de contrat, qui remplace les contrats d'orientation ou de qualification.

L'aide de l'État est octroyée à l'issue d'une procédure menée par la DDTEFP, dans le cadre d'une convention.

Elle est de 686 euros par personne concernée et par an, cumulable avec les exonérations de charges patronales de sécurité sociale liées au contrat de professionnalisation.

IV. Fonctionnement économique et fiscal du groupement d'employeurs

1/ Fonctionnement économique

« Bien qu'aucun texte ne le prévoit, il ne fait aucun doute que l'entreprise utilisatrice doit rembourser au groupement les sommes correspondant aux rémunérations versées pendant la période d'utilisation et les charges sociales y afférentes » (Mémento Association, éd. F. Lefebvre n°4165).

Il lui faut en effet avoir des ressources pour fonctionner. Les membres du groupement doivent également lui fournir de quoi subvenir à ses autres frais : frais de fonctionnement, dépenses de recrutement, indemnités de rupture...

Le même ouvrage propose « d'imputer ces frais aux membres du groupement proportionnellement à l'utilisation qu'ils font des moyens humains mis à leur disposition avec peut-être perception d'un minimum forfaitaire » (n° 4166).

Il convient que les statuts ou un règlement intérieur précisent, outre ces aspects financiers, diverses modalités d'organisation : délais pour solliciter l'intervention d'un salarié, information du groupement en cas d'incident au cours de la mise à disposition, etc.

2/ Fiscalité

a) La détermination de la fiscalité applicable aux groupements d'employeurs, constitués sous forme associative, suit les principes exposés fiche 2.2. Si le groupement est constitué sous forme de coopérative, il s'agira d'une SA ou d'une SARL, soumise à la fiscalité commerciale en raison de sa forme (cf fiche 4.5).

Il convient pour chaque groupement de procéder à l'analyse du caractère désintéressé ou non de sa gestion, du caractère lucratif de son activité.

« Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif » (art. L. 127-1 du Code du travail).

Il a toutefois été considéré qu'un groupement d'employeurs constitué d'entreprises pour le recrutement des salariés dont elles désirent s'assurer les services, mène une activité lucrative. Il s'agit là d'une illustration de l'autonomie du droit fiscal par rapport aux autres droits.

Cet organisme a par conséquent été considéré comme passible de l'Impôt sur les sociétés de droit commun et de la Taxe professionnelle (Rép. Moreau, AN 28 juillet 1986, p. 2315).

Mais il s'agissait là d'une application du critère des relations privilégiées avec des entreprises commerciales.

En revanche si tous les membres du groupement sont des associations non-fiscalisées, la lucrativité du groupement ne nous semble pas automatique.

b) Les groupements d'employeurs fonctionnant dans les conditions prévues aux articles

L. 127-1 à L. 127-9 du Code du travail sont exonérés d'Imposition forfaitaire annuelle, du fait de l'article 223 octies du Code général des impôts.

Aucune autre condition, notamment de forme juridique ou de périmètre géographique d'action, ne limite l'étendue de cette exonération (à la différence de l'exonération prévue par le même article pour « l'animation de la vie sociale » locale).

Application aux radios associatives

► La constitution de groupements d'employeurs entre radios apparaît comme possible et peut être utile, qu'il s'agisse de pérenniser des emplois précaires, de partager un salarié à temps partiel, etc.

Il est tout à fait possible que les membres de l'association « groupement » soient des associations (les radios), cette faculté étant prévue pour « toute personne physique ou morale » par le Code du travail.

La condition relative à l'application de la même convention collective est remplie.

Il existe en effet une convention applicable aux radios associatives : la convention collective nationale de la radiodiffusion (n°3285).

En vigueur et étendue, elle est donc obligatoire pour toutes les structures entrant dans son champ d'application. Celui-ci mentionne notamment les radios de catégorie A.

La plupart des radios associatives appliquent donc nécessairement la même convention collective. Néanmoins, certaines associations ayant plusieurs activités, dont une radio, appliquent une autre convention collective.

► Il est précisé dans la convention qu'elle ne s'applique pas aux journalistes et assimilés, qui entrent dans le champ de la convention collective des journalistes conclue le 27 octobre 1978 (refondue le 27 octobre 1987, elle est également en vigueur et étendue).

La constitution d'un groupement d'employeurs destiné à tous les métiers autres que journalistes est donc possible. S'il était nécessaire de faire employer des journalistes par un groupement, il conviendrait de prévoir que la convention collective de la radiodiffusion leur sera appliquée, et recueillir l'accord de la DDTEFP compétente sur ce point.

Un groupement d'employeurs destiné à n'employer que des journalistes de radio pourrait aussi, semble-t-il, être envisagé.

► Le projet de constitution d'un groupement d'employeurs est complexe et doit donner lieu à une étude spécifique avant sa mise en œuvre.