

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Katia Torres, Angélica Trindade-Chadeau

Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire | « Cahiers de l'action »

2018/1 N° 50 | pages 17 à 20

ISSN 1772-2101

ISBN 9782111525467

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-l-action-2018-1-page-17.htm>

Pour citer cet article :

Katia Torres, Angélica Trindade-Chadeau « Précisions méthodologiques », *Cahiers de l'action* 2018/1 (N° 50), p. 17-20.
DOI 10.3917/cact.050.0017

Distribution électronique Cairn.info pour Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

© Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Précisions méthodologiques

KATIA TORRES,

chargée de mission Emploi et économie sociale et solidaire dans le secteur du sport et de l'animation socioculturelle, direction des sports, ministère des sports

ANGÉLICA TRINDADE-CHADEAU,

chargée d'études et de recherche, INJEP

Pour élaborer cette partie, nous avons identifié quinze groupements d'employeurs dans différents secteurs. Ensuite, nous avons sollicité leur participation soit en contribuant avec un texte écrit, soit avec une interview. Les personnes concernées au sein des GE sont des salariées, les responsables administratifs et (ou) coordinateurs-trices des actions portées par le groupement ou, dans une moindre mesure, des « accompagnateurs » extérieurs. Six d'entre eux ont accepté :

- **GECA**, Groupement d'employeurs culturels de l'Ain, créé en 2010 à l'initiative de quatre associations culturelles. Ancien président et référent : Emmanuel Genier.
- **GESC**, groupement d'employeurs socioculturel (Poitiers), créé en 2002 à l'initiative de cinq maisons de quartier. Salariée référente : Florence Costa.
- **GE 3 Vallées**, groupement d'employeurs, créé en 2012 à partir de l'action et des réflexions menées par l'association la Maison du bonheur de Nice. Expert accompagnateur du projet : Bernard Nicolaidis, cabinet Sport emploi développement (SED).
- **GE Rugby**, groupement d'employeurs, créé en 2007 à l'initiative de l'association Rebonds!, structure sociosportive de Toulouse. Fondateur et référent : Sanoussi Diarra.
- **Gesticulteurs**, groupement d'employeurs, créé fin 2007 par des compagnies culturelles impliquées dans un projet européen en Bretagne. Salariée référente : Isabelle Mérand.
- **GESARUN**, groupement d'employeurs Sports et animation de la Réunion, créé en 2012 et

■ REMERCIEMENTS

Ce numéro de la collection des « Cahiers de l'action » n'aurait pas vu le jour sans le concours des personnes investies dans les groupements d'employeurs cités dans cet ouvrage. Que leur participation à notre questionnement et leur expertise soient ici reconnues et valorisées. Nous remercions également tous les « spécialistes » du sujet, accompagnateurs, professionnels, chercheurs, universitaires pour leurs analyses éclairantes et complémentaires.

affilié à la Fédération nationale Profession sport & loisirs en 2014. Salarié référent: Julien Pagès.

Le matériau recueilli a nourri les trois premiers chapitres de cette partie « Pratiques • Analyses », le plus souvent grâce à l'analyse que nous avons réalisée en croisant les différents témoignages.

En parallèle, nous avons sollicité le centre de ressources pour les groupements d'employeurs (CRGE) situé en Poitou-Charentes, l'Union des employeurs de l'économie solidaire et sociale (UDES), la Fédération nationale Profession sport & loisirs (FNPSL), l'association Opale, qui soutient le développement et la professionnalisation des initiatives artistiques et culturelles, ainsi que les chercheurs ayant le plus travaillé sur le sujet.

REPÈRES**DÉFINITION JURIDIQUE D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS**

Pierre Fadeuilhe, maître de conférences à l'Institut national polytechnique (INP) de Toulouse, chercheur à l'Institut de recherche en droit européen, international et comparé (IRDEIC), université Toulouse-I-Capitole.

Le groupement d'employeurs constitue une organisation atypique dans l'environnement juridique et social français. Au regard du modèle traditionnel, bien que largement contredit dans les faits, du contrat à durée indéterminée dans une entreprise unique, il apparaît comme particulièrement novateur. Il se définit, sur un plan juridique, comme un dispositif de prêt de main-d'œuvre réglementé à but non lucratif.

Dispositif de prêt de main-d'œuvre

Le groupement d'employeurs (GE) se caractérise par un mode de conception du travail radicalement différent, puisque le salarié du GE est mis à la disposition d'une ou de plusieurs entreprises adhérentes en fonction des besoins de celle(s)-ci. Il est rémunéré par le groupement d'employeurs et peut être soumis à une convention collective différente de celle appliquée au sein de l'entreprise qui l'accueille. En ce sens, le groupement d'employeurs est un prestataire de services dont l'intervention 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.

Dispositif réglementé

Il existe en droit français différents dispositifs de prêt de main-d'œuvre (travail temporaire, entreprise de travail à temps partagé [art. L 1252-1 et s., code du travail^a], prêt de main-d'œuvre à but non lucratif [art. L 8241-2]). Le dispositif des groupements d'employeurs s'en distingue de différentes façons :

- les entreprises utilisatrices doivent être membres du groupement d'employeurs (art. L 1253-1) ;
- les groupements d'employeurs ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif (*ibid.*) ;
- les adhérents du groupement d'employeurs sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires (art. L 1253-8)^b ;
- les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes (art. L 1253-2) : association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ; société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ; association régie par le code civil local ou coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Paradoxalement, c'est une circulaire ministérielle (n° 94/6 du 20 mai 1994) qui définit les objectifs auxquels répond un groupement d'employeurs. Ainsi, ce dispositif est censé s'adresser aux cas de figure suivants : la saisonnalité ; le partage à temps partiel d'un salarié qualifié ; le renfort ponctuel de main-d'œuvre ; la transformation d'emplois précaires en emplois permanents ; le maintien de la

a. Sauf mention contraire, tous les articles cités entre parenthèses dans ce texte se réfèrent au code du travail.

b. FADEUILHE P., 2012, « Les groupements d'employeurs : responsabilité solidaire et exigences égalitaires », *Droit social*, p. 899.

permanence de l'emploi d'un salarié sur plusieurs entreprises, alors que ce dernier était menacé de licenciement. Ce dispositif est en fait un outil à la plasticité avérée. Depuis plus de trente ans, il a su répondre à des besoins d'entreprises, d'associations, de collectivités territoriales. Il a su aussi évoluer constamment, encouragé en cela par les pouvoirs publics.

Ainsi, alors que les articles L 1253-1 et suivants du code du travail en constituent le socle commun, il existe, derrière la dénomination générale de « groupement d'employeurs », un certain nombre de catégories juridiques qui s'en distinguent par l'application de règles qui leur sont particulières (services de remplacement [art. R 1253-14], groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification [art. L 1253-1], groupement d'employeurs composés de collectivités publiques et d'adhérents de droit privé [art. L 1253-19, et s.]).

Les groupements d'employeurs existent aujourd'hui dans la plupart des branches d'activité. Ils peuvent permettre à des personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer durablement^c autant qu'à des entreprises de secteurs d'activité différents de se regrouper sur un même bassin d'emploi afin de préserver l'emploi^d.

Dispositif à but non lucratif

Parce que le droit du travail français a été construit sur la base d'une relation bilatérale employeur-salarié, toute relation triangulaire qui met en jeu un employeur de droit et un employeur de fait a toujours été appréhendée par les pouvoirs publics avec une certaine méfiance, en particulier si sa mise en œuvre se trouve être préjudiciable pour le salarié concerné. Du principe d'interdiction posé par l'article L 8241-1, il découle *a contrario* que sont autorisées toutes les opérations sans but lucratif. Mais cette catégorie n'est pas homogène. Ainsi, la qualification de prêt de main-d'œuvre à but lucratif est exclue « lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels [art. L 8241-2] ». Sont exclus les frais de gestion dont la refacturation est de nature à entacher l'opération d'illicéité.

À cette règle, il existe une exception qui concerne le dispositif des groupements d'employeurs parfaitement résumée dans un document émanant du ministère du travail en date du 5 mai 2017^e : « Par le biais du groupement d'entreprises, les entreprises (...) supportent, chacune d'entre elles, les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum. » Dans le fonctionnement d'un groupement d'employeurs, les frais de gestion sont admis^f, la régulation s'effectuant de façon naturelle au motif que les utilisateurs des salariés mis à disposition sont également les membres voire, dans certains cas, les administrateurs du groupement d'employeurs.

Sur un plan fiscal, les groupements d'employeurs relèvent du secteur marchand et sont assujettis, sauf exception, à tous les impôts commerciaux.

c. FADEUILHE P., 2012, « Les groupements d'employeurs, un dispositif de prêt de main-d'œuvre au service de l'emploi durable », *SSL*, n° 1523, numéro spécial, p. 62.

d. FADEUILHE P., JOUBERT F., 2015, « Quelle utilité des groupements d'employeurs? Un acteur de la construction de l'emploi durable », *Revue du droit du travail*, n° 84, p. 8-11.

e. DGEFP/DGT, 5 mai 2017, Questions-réponses sur les groupements d'employeurs.

f. Art. 214, 8°, CGI, qui permet aux groupements d'employeurs de déduire de leur bénéfice imposable, dans la limite de 2 % du montant des rémunérations, définies à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, versées à leurs salariés ou de dix mille euros, les sommes destinées à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales.