

décembre 2011

Le Groupement d'employeurs

Généralités et secteurs

Comptabilité

Fiscalité

Gestion financière

Régulation

Tarification

Modes
de coopération

En bref

Le secteur social et médico-social est actuellement en proie à de profondes mutations et assiste à la naissance de nouveaux modes de régulation. Surplombant le contexte économique et structurel mouvant, les autorités placent la coopération comme LA solution majeure aux défis auxquels est confrontée l'action sociale et médico-sociale. Selon l'administration, elle permet la coordination des parcours des personnes et de la complémentarité des acteurs. De plus, la coopération devrait constituer un moyen de survie pour les associations de petite taille – le plus souvent mono-établissements – et permettre de réduire le cloisonnement entre acteurs ainsi que leur trop grande dispersion (33.280 établissements et services à dimension souvent limitée¹). Constat central pour la DGCS qui pose ainsi la question du trop grand nombre d'interlocuteurs à prendre en compte par les autorités de tarification et de la nécessité d'adopter une approche « plus globale » de ces structures. C'est également toute l'ambition de la pluriannualité budgétaire, inscrite pour la DGCS dans la même logique que la coopération.

Le groupement d'employeur est l'une des possibilités offertes aux acteurs de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire afin de satisfaire à ces problématiques.

¹ Données de l'Ursaf

Mots clés

Coopération, coordination, regroupement, convention

Auteur

Louise WIART, URIOPSS Picardie
Pierre GAUDIER, URIOPSS Rhône-Alpes
Avec la collaboration de Delphine Guilet, Uniopss

L'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés à but non lucratif sanitaires et sociaux) est le Centre national d'animation et de ressources (Cnar) Action sociale, médico-sociale et santé au sein du Dispositif local d'accompagnement (DLA), dispositif national d'appui aux activités et services d'utilité sociale.

Plus d'informations sur ce dispositif : <http://www.avise.org>

Dans le cadre de cette mission, l'Uniopss propose des « fiches pratiques de gestion » pour outiller les associations et les accompagner dans leur démarche de pérennisation de leurs activités d'utilité sociale afin de consolider et développer les emplois. Elles sont notamment accessibles aux adhérents de l'Uniopss et des Uriopss identifiés, sur les sites Internet du réseau Uniopss-Uriopss.

Plus d'information sur l'Uniopss : <http://www.uniopss.asso.fr>

Ces fiches sont la propriété de l'Uniopss. Elles ne peuvent être reproduites sans son consentement écrit.



Les articles L. 1253-1 et -2 du Code du travail prévoient la possibilité, pour plusieurs employeurs entrant dans ou adoptant le même champ d'application d'une convention collective, de constituer un groupement d'employeurs sous l'une des formes suivantes :

- dans le cadre d'une association Loi 1901,
- ou sous forme de sociétés coopératives,
- ou sous forme d'association régie par le code civil local ou coopérative artisanal dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut Rhin..

Les règles de création, de fonctionnement et le statut des salariés sont fixés dans le Code du travail.

I- Les membres du groupement d'employeurs

Toute personne physique ou morale peut adhérer à un groupement d'employeurs, quelles que soient son activité (commerciale, industrielle, agricole, artisanale, libérale...) et sa forme juridique.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont le droit d'adhérer à un groupement d'employeurs sous certaines conditions :

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements créés en application du présent article.
- Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement.

Les adhérents du groupement doivent en principe relever de la même convention collective. Il est toutefois possible que des personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective puissent également constituer un groupement d'employeur, à la condition que la convention collective qui sera applicable audit groupement soit déterminée lors de sa création.

II- Les missions du Groupement d'employeurs

Le Groupement d'employeurs (GE) est constitué afin de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail écrit, dans le cadre de l'application d'une même convention collective. Le groupement devient par ces dispositions l'employeur de droit, se substituant par là-même aux utilisateurs. La mise à disposition se fait dans un cadre non lucratif pour ne pas tomber dans un délit de marchandage. Les groupements d'employeurs peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

III- La nature juridique du GE

La structure juridique peut être une association loi 1901 ou une 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. (SCIC ou SCOP).

IV- La constitution du GE

1) La création du GE

Le groupement d'employeurs prenant la forme d'une association 1901 déclarée, les formalités de création de cette association doivent être respectées. S'y ajoutent, selon les cas, soit une simple information de l'inspection du travail, soit une déclaration auprès du directeur de la DIRECCTE.

2) L'information

Si tous les membres du groupement entrent dans le champ d'application de la même convention collective, la création du groupement doit s'accompagner d'une note d'information adressée à l'inspecteur du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution.

Cette note d'information doit être datée et signée par le représentant du groupement et être envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception.

Les informations suivantes doivent être mentionnées ou jointes à cette note :

- le nom, le siège social et la forme juridique du groupement,
- l'état civil des dirigeants du groupement,
- les statuts,
- une copie de l'inscription au registre des associations ou le numéro d'immatriculation de la coopérative au RCS en Alsace-Moselle,
- une liste des membres du groupement (leur adresse, leur activité et le nombre de salariés),
- la convention collective applicable au groupement.

Le groupement doit avertir l'inspecteur du travail de toute modification ultérieure des éléments compris dans la note, dans un délai de 30 jours.

3) La déclaration

Si les membres du groupement n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, l'activité du groupement ne peut s'exercer qu'après déclaration, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, adressée, sous pli recommandé avec demande d'avis de réception, au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) du département dans lequel le groupement a son siège social.(article D. 1253-4 du Code du travail).

Cette déclaration comporte les mentions et documents énumérés ci-dessus ainsi que :

- l'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entrent chacun des membres du groupement,
- la convention collective que le groupement se propose d'appliquer,
- le nombre et la qualification des salariés que le groupement envisage d'employer.

Lorsque la convention collective choisie par le groupement n'apparaît pas adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement, ou lorsque les dispositions législatives ou réglementaires relatives aux groupements d'employeurs ne sont pas respectées, le DIRECCTE dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la déclaration, pour notifier au groupement qu'il s'oppose à l'exercice de son activité (en cas d'opposition, un recours est possible devant le directeur régional du travail et de l'emploi).

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. A défaut d'opposition notifiée dans ce délai, le groupement peut exercer son activité.

A noter que toute modification aux informations énumérées ci-dessus doit être portée à la connaissance de l'unité territoriale de la DIRECCTE dans le délai d'un mois suivant la modification et qu'une nouvelle déclaration doit être faite lorsque le groupement se propose de changer de convention collective.

4) L'adhésion à un groupement d'employeurs

Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs informent les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs. L'adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat. La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

V- L'organisation du GE

Le conseil d'administration du GE, regroupant généralement les représentants des membres utilisateurs, élabore un règlement intérieur qui définit les règles nécessaires au bon fonctionnement du GE :

- Modalités d'adhésion et de démission,
- Composition du conseil d'administration,
- Modalités de répartition des plannings horaires du ou des salariés et modalités financières de partage des charges financières.

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

VI- Le fonctionnement du GE

1) Le personnel

La gestion du personnel mis à disposition des adhérents est en tout point identique à la gestion du personnel d'une entreprise traditionnelle.

Les contrats de travail établis par le GE sont obligatoirement écrits.

Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail. Ils garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

L'utilisateur de personnel mis à disposition par un GE doit inscrire celui-ci sur son registre du personnel. Cette inscription se fait avec la mention : mis à disposition par le groupement d'employeurs (indiquer son nom et son adresse).

La forme privilégiée de contrat de travail dans un GE est le Contrat à Durée Indéterminée (à temps complet ou partiel). Il est essentiel de s'assurer à tout moment de la demande réelle de main d'œuvre de la part des adhérents.

Les salariés embauchés par le GE sont juridiquement liés par un contrat de travail écrit et unique, et ne reçoivent qu'une seule feuille de paie. Dans ce cadre, contrairement au cas de certains contrats morcelés, le salarié bénéficie d'une rémunération régulière, souvent lissée, et d'une couverture sociale complète et claire.

2) Le financement

Le budget prévisionnel doit tenir compte des participations des structures adhérentes au groupement. Ces participations sont calculées et calquées sur un temps de travail annuel, ce qui permet d'identifier en pourcentage la quote part d'intervention de chaque structure.

La gestion administrative et financière d'un Groupement d'Employeurs est en tout point identique à la gestion d'une structure traditionnelle.

Il y a, toutefois, des différences pour les tâches suivantes :

- la détermination du coefficient de facturation (salaire, charges sociales, frais de gestion) et son ajustement éventuel ;
- l'appel de cotisation, de droit d'entrée, l'obtention des cautions bancaires, ou la demande de couverture assurance-crédit ou d'un "factor" ;
- l'établissement des conventions de mise à disposition ;
- l'établissement de la facturation en fonction des feuilles d'heures.

a. Le coefficient de facturation

Le coefficient de facturation est le nombre qui, appliqué au coût horaire brut du salaire versé, donne le coût d'une heure de travail facturée à l'utilisateur. En fonction des situations particulières de chaque Groupement d'Employeurs, il peut être compris entre 1,45 et 1,75. Il se détermine en additionnant les valeurs suivantes :

- le salaire brut (1,00)
 - les charges sociales patronales (par exemple 0,42)
 - les frais de gestion (rapport entre le total des charges du GE et le total des salaires, par exemple 0,10)
- ⇒ On obtient dans cet exemple un coefficient de facturation de 1,52.

b. Les conventions de mises à disposition

Avant chaque mise à disposition d'un salarié dans une structure adhérente, le GE devra établir et faire signer une convention de mise à disposition. Celle-ci reprend la durée de la mise à disposition, la nature du travail à effectuer, les qualifications requises, le nom du salarié mis à disposition, le coût du salaire horaire brut et le coefficient de facturation appliqué.

c. La facturation

Les factures de mise à disposition de personnel seront établies à partir des relevés d'heures effectuées transmis par la structure adhérente ou le salarié mis à disposition (méthode similaire à celle utilisée par les sociétés de travail temporaire).

d. L'ajustement du coefficient de facturation

Le coefficient de facturation doit être vérifié régulièrement durant les premiers mois d'activité, puis au moins une fois par an par la suite.

Un coefficient trop faible induirait une perte d'exploitation et des difficultés de trésorerie. Un coefficient trop fort induirait un excédent d'exploitation sur lequel l'Impôt sur les Sociétés serait appliqué, et alourdirait inutilement les coûts des structures utilisatrices.

3) La fiscalité

Le taux de TVA applicable aux activités d'un GE est le taux normal, fixé depuis le 1er avril 2000 à 19,6%. L'article 261 B du code général des impôts prévoit une exonération de TVA, à conditions que :

- le GE soit constitué uniquement d'adhérents non soumis à la TVA ;
- le GE mette à disposition du personnel uniquement en faveur des adhérents du GE ;
- les services du GE soient facturés en fonction du coût réel, et non pas forfaitairement ;
- les avances de trésorerie soient limitées à un ou deux mois de salaires et charges.

L'article 293 B du CGI prévoit également une franchise de TVA pour les groupements qui réalisent un chiffre d'affaires hors taxes inférieur 32 100 €. Cette franchise n'est utile qu'aux très petits GE : le CA réalisé par un GE employant un salarié à temps complet payé au SMIC est d'environ 18360 € annuel.

Un GE exonéré pouvant être amené à réaliser de manière ponctuelle des opérations non exonérées de TVA, la franchise peut alors s'appliquer sur ces opérations.

Les groupements d'employeurs exonérés de TVA ou bénéficiant d'une franchise de TVA sont soumis à la taxe sur les salaires.

Repères juridiques

- La loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association
- La n°85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social
- Articles L. 1253-1 et suivants, et D. 1253-1 et suivants du Code du travail
- Articles 261 B et 293 B du Code général des impôts
- Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- Loi relative au développement des territoires ruraux - *Loi n° 2005-157 du 23 février 2005, JO du 24 février 2005*
- Loi en faveur des Petites et Moyennes Entreprises (PME) - *Loi n° 2005-82 du 2 Août 2005, JO du 3 Août 2005 p.12639*
- Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels - *Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011*