

Le Groupement d'employeurs (GE)

Un groupement d'employeurs est le plus souvent une association loi 1901, mais elle peut aussi être une société coopérative dont l'objet est de mettre à disposition de ses membres du personnel à titre onéreux.

Il 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.

La fédération des groupements d'employeurs accompagne la création et assure des missions de conseil et d'information : www.ffge.fr

Avantages

Le salarié est embauché par le groupement mais peu exécuter sa prestation de travail chez les membres

Les membres du GE exercent solidairement la responsabilité d'employeurs

Organisation rationalisée qui permet de disposer de cadre et de technicien qualifiés, fidélisés, en proportion de ses besoins.

Contraintes

Droit

Fonctionnement soumis à l'autorisation de l'Inspection du travail.

La mise à disposition de salariés en contrats aidés ne peut s'effectuer qu'au profit d'employeurs éligibles à ces dispositifs.

La solidarité d'employeur : les salariés et organismes sociaux peuvent s'adresser indifféremment à chacun d'entre eux pour exiger le paiement des dettes.

Fiscalité

Les GE sont soumis à la **TVA** et aux impôts commerciaux, dès lors qu'au moins un de leurs membres l'est.

Facteurs de réussite

Structures membres

Les employeurs sont à l'origine du projet de mutualisation et en éprouvent un réel besoin.

Les membres se connaissent, la réussite du GE repose sur une confiance réciproque qui trouve son origine dans une coopération antérieure.

Les membres partagent une éthique, une déontologie en commun.

Les membres sont situés sur le même bassin d'emploi.

Les membres sont relativement homogènes : niveau de CA, de structuration, de développement...

Economie

Capacité financière des membres à pérenniser les postes ; à défaut, réflexion préalable sur le taux de croissance de leur chiffre d'affaire.

Il est vivement conseillé de procéder à une étude de faisabilité (possibilités de financement par certaines collectivités locales).

Fonction employeur

La fonction employeur (connaissance et respect de la législation du travail) est bien assumée au sein des structures membres.

Les besoins en compétences, périodicité, volumes horaires... ont été identifiés et analysés.

Les postes de travail sont bien adaptés, délimités et complémentaires.

La répartition du temps de travail du (des) salarié(s) est bien équilibrée entre les membres du GE.

Gestion du GE

Les instances statutaires sont prêtes à prendre leurs responsabilités en tant qu'employeur et à s'impliquer dans la gestion du GE.

Les statuts prévoient les modalités de rupture de la convention, ce qui évite de mettre le GE en difficulté au départ d'un de ses membres.

Freins

Structures membres

Le projet est porté par une tierce personne (collectivité, porteur individuel) qui doit rechercher une « clientèle » de structures membres.

La mutualisation est envisagée comme un simple moyen de réduction des coûts. Les surcoûts de gestion n'ont pas été pris en compte.

Les structures entretiennent un fantasme de concurrence autour du poste mutualisé (domaine de la diffusion par exemple).

Les structures sont éloignées géographiquement et hétérogènes.

Economie

Les structures sont jeunes et fragiles économiquement.

Le maintien du poste n'est envisageable qu'avec des aides publiques.

La survie d'une des structures est dépendante de la création du GE.

Fonction employeur

Les structures membres du GE sont primo-employeuses et/ou peu au fait de la législation du travail.

Les profils et les volumes horaires sont difficiles à définir.

Le GE compte un « gros » employeur, qui concentre une grande partie du temps de travail salarié : facteur de conflits entre les structures et risque économique pour le GE en cas de départ du « gros » employeur.

Gestion du GE

Gestion lourde sur le plan comptable et administratif, qui plus est pour 1 seul salarié.

Les statuts et règlement intérieur ont été négligés.