



Mission d'étude-action

**Accompagner le processus de mutualisation des
emplois dans le secteur associatif culturel
sur les territoires de Rhône-Alpes**

Rapport phase 1

comité de pilotage du 20 avril 2006

ELEMENTS DE DEFINITION

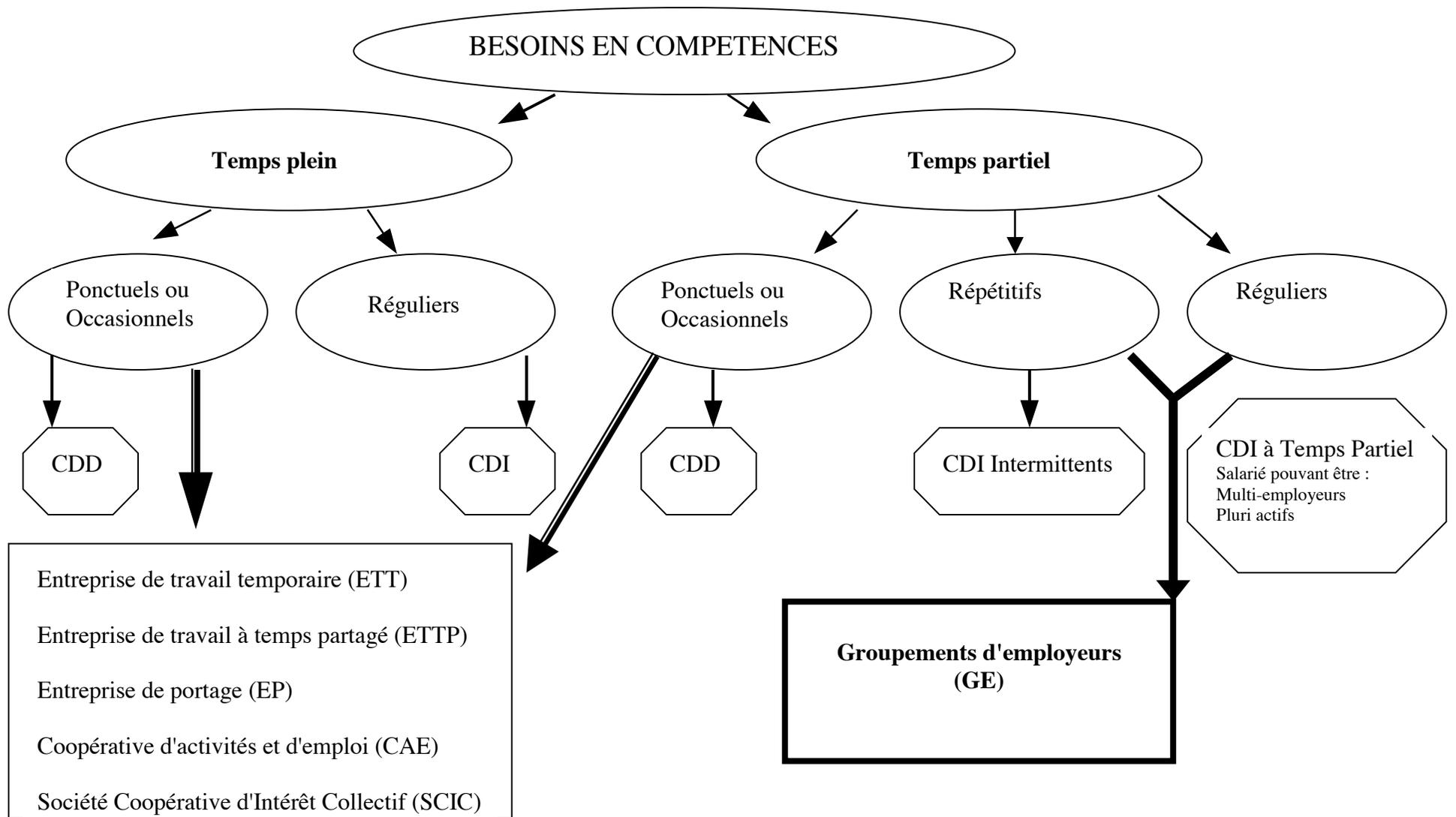
OUTILS DE MUTUALISATION

QUAND LES UTILISER ?

- * **Quand l'emploi traditionnel ne répond pas ou ne répond plus aux besoins des personnes ou/et des personnes morales**
- * **Quand mutualiser devient la solution pertinente pour pouvoir se stabiliser, se pérenniser, se qualifier, se développer**
- * **Quand l'ancrage au territoire devient une source de développement social et économique**

A QUOI SERVENT-ILS ?

- **A stabiliser et à pérenniser des emplois**
- **A accéder à des qualifications que l'on jugeait inaccessibles**
- **A optimiser les effectifs**
- **A apporter des choix en matière d'organisation et de gestion des temps de travail**
- **A acquérir plus vite et simultanément des expériences diversifiées**
- **A utiliser chaque personnel à sa juste qualification**
- **A faire grandir des projets de territoires**
- **A développer le(s) projet(s) associatif(s)**
- **A permettre d'incorporer des champs de formation**



Les formes de travail en temps partagé

Le Travail en Temps Partagé est l'activité d'une personne au service de plusieurs entreprises, dans l'un des cadres suivants : le multisalariat, le Groupement d'Employeurs, la coopérative d'emploi, la pluriactivité avec au moins une activité salariée, le portage salarial.

Pour l'entreprise, cela consiste à s'adjoindre à temps partiel les services d'un employé exerçant une autre activité par ailleurs, quel que soit son statut : salarié et/ou indépendant.

Les exemples types sont le cadre responsable des ressources humaines, le comptable, la secrétaire, le qualicien qui répartissent leur temps entre diverses entreprises. Le T.T.P. concerne le plus souvent des postes d'encadrement, ce qui n'exclut pas du Temps Partagé les autres qualifications.

Le salarié en Temps Partagé exerce dans les entreprises avec une obligation implicite ou explicite de non-concurrence et est soumis aux obligations déontologiques de sa profession. Cette multi-activité s'exerce dans la plus totale transparence.

Le Travail en Temps Partagé est une forme d'activité qui privilégie le contrat de travail et permet à l'entreprise d'employer la personne qui lui convient, juste le temps nécessaire. Salarié et entreprise doivent respecter les règles sur la législation du temps de travail et le cumul d'emplois.

Le collaborateur en Temps Partagé est un salarié de l'entreprise et est traité comme tel.

La coopérative d'activités et d'emploi

En 2007, il existe 85 CAE de plus en plus spécialisées dans un secteur (3 spécifiquement culturelles, mais 280 projets culturels, soit 30 à 60 % de l'activité des CAE).

A l'inverse du groupement d'employeurs, la coopérative résulte de l'initiative des pluriactifs eux-mêmes qui se regroupent dans une structure commerciale. La coopérative d'emploi et d'activités constitue une alternative à l'entreprise en solo ; elle propose un cadre pour tester un projet d'activité, en réduire les coûts, les risques et les formalités de création, mais aussi pour soutenir son développement grâce à des services et échanges mutualisés.

La CAE apporte au créateur d'activité un statut de salarié, un suivi d'activité et une mutualisation de moyens : gestion administrative et budgétaire, conseil, logistique, marchés et expériences mutualisés...

Elle permet aussi un accompagnement individualisé (définition du projet, démarches commerciales, accès à des prêts à faible taux...) et des actions collectives de formation. En phase de test, le créateur d'activité peut percevoir des indemnités (FPC) et des compléments de rémunération (RMI, ASSEDIC...) parallèlement à un contrat de travail à temps partiel proposé par la coopérative (alors responsable juridique et commerciale).

La coopérative prélève 10 à 15 % du CAHT ou de la marge brute.

Cette couveuse peut conduire :

- ⇒ à l'abandon du projet,
- ⇒ à l'intégration temporaire dans la coopérative avant autonomisation définitive,
- ⇒ une création pérenne d'emploi au sein de la coopérative, le créateur devenant associé.

La CAE est une Scop-SARL ou Scop-SA dont le capital est détenu au minimum à 51 % par les salariés associés (loi de 1978) ; elle doit être agréée par le Ministère du Travail avec publication au JO. Qualités d'associé et de salarié peuvent être cumulées.

Exemple d'une CAE culturelle (voir en annexes) :

ARTENREEL contact : Stéphane BOSSUET – 8 bd de Nancy 67000 Strasbourg – 06 70 76 28 52 artenreel@yahoo.fr (structure liée à l'OGACA)

Le portage salarial

Selon le syndicat national, cette activité se développe fortement et augmente de 50% chaque année depuis 1996. Il existe environ 250 entreprises de portage, appartenant à trois fédérations différentes (SNEPS, FNEPS et UNEPS) Il s'agit pour l'essentiel d'entreprises de conseil, de formation et de prestations de services intellectuels auprès d'entreprises ou de collectivités.

La solution du portage offre la possibilité de se lancer, ou d'exercer, une activité à son compte sans avoir à s'enregistrer comme travailleur indépendant auprès des organismes sociaux. Grâce au portage, on reste salarié.

L'une des missions d'une entreprise de portage salarial est de porter la responsabilité des contrats commerciaux et de travail (contrat de travail par mission à temps partiel avec périodes travaillées et non travaillées) afin de faciliter la réinsertion ou l'insertion des consultants et la création d'emplois. L'autre mission est l'accompagnement et le développement professionnel du salarié porté dans son projet professionnel. Certaines sociétés de portage s'occupent même de trouver des contrats pour leurs portés.

La société de portage salarial établit une relation commerciale avec l'entreprise cliente et une relation de travail avec le consultant.

- a) La relation entre le consultant et le client s'établit sur une reconnaissance mutuelle, sur une compétence ciblée en réponse à un besoin exprimé.
- b) La relation entre la société de portage salarial et le client est régie par un contrat de prestation de service ou une commande. L'entreprise de portage salarial a la responsabilité juridique, financière, civile et professionnelle de la mission
- c) La relation entre la société de portage salarial et le consultant est régie par un contrat de travail instituant un lien de subordination hiérarchique et précisant les conditions de fonctionnement de la "relation-client" au consultant.
- d) La société de portage salarial assure au consultant une autonomie intellectuelle et opérationnelle en échange de compte-rendus d'activité et d'un droit de sanction. Elle assure le contrôle des documents contractuels et réglementaires.

La société "porteuse" sert d'intermédiaire : c'est elle qui facture le travail effectué par le consultant ou le solo, et leur reverse un salaire, déduit des charges sociales et des frais de gestion. Ces frais varient de 10 % à 15 %. Le coût des prestations d'une société de portage entraîne un salaire net de l'ordre de 50% du C.A.

Les portés sont couverts par la sécurité sociale pendant la durée de leur prestation. Ils bénéficient également de l'allocation Assedic d'activité réduite, entre deux missions. Et conservent donc leurs droits.

La Société Coopérative d'Intérêt Collectif (Scic) (en 2007, 90 dont 15 culturelles)

C'est une nouvelle forme d'entreprise coopérative qui :

- o Permet d'associer autour du même projet des acteurs multiples : salariés, bénévoles, usagers, collectivités publiques, entreprises, associations, particuliers... tous types de bénéficiaires et de personnes intéressées à titres divers ;
- o Produit des biens ou services qui répondent aux besoins collectifs d'un territoire par la meilleure mobilisation possible de ses ressources économiques et sociales ;
- o Respecte les règles coopératives : répartition du pouvoir sur la base du principe 1 personne = 1 voix, implication de tous les associés à la vie de l'entreprise et aux décisions de gestion, maintien des résultats dans l'entreprise sous forme de réserves impartageables qui en garantissent l'autonomie et la pérennité ;
- o A un statut de société commerciale Sa ou Sarl et, en tant que telle, fonctionne comme toute entreprise soumise aux impératifs de bonne gestion et d'innovation ;
- o S'inscrit dans une logique de développement local et durable, est ancrée dans un territoire, et favorise l'action de proximité et le maillage des acteurs d'un même bassin d'emploi ;
- o Présente un intérêt collectif et un caractère d'utilité sociale garanti par sa vocation intrinsèque d'organiser, entre acteurs de tous horizons, une pratique de dialogue, de débat démocratique, de formation à la citoyenneté, de prise de décision collective... et par sa vocation d'organisme à but non lucratif.

La Scic concrétise l'avènement en France de la coopération en multi-stakeholders (multisociétariat), permettant d'associer et faire travailler ensemble :

- **Les salariés de la coopérative (comme en Scop),**
- **Toute personne physique désirant participer bénévolement à son activité (comme en association),**
- **Les usagers habituels et les personnes qui bénéficient à titre gratuit ou onéreux des activités de la coopérative (comme en coopérative de consommateurs),**
- **Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend contribuer directement, par son travail ou par un apport en nature, en espèce, en industrie ou par tout autre moyen, au développement de la société coopérative (comme dans les sociétés commerciales classiques),**
- **Toute personne morale de droit public dans la mesure où l'activité et l'intérêt de la Scic entrent dans son champ de compétences (comme dans d'autres sociétés régulant le Partenariat Public Privé).**

L'ensemble de ces personnes peuvent être associées au capital de la coopérative. En tant qu'associé, chacun participe aux prises de décisions collectives via l'Assemblée Générale de la coopérative où il s'exprime à égalité de voix avec les autres associés. C'est l'assemblée des associés qui élit en son sein les administrateurs et les dirigeants de la coopérative. Cette Assemblée d'associés peut éventuellement créer des collèges pour pondérer les voix entre groupes d'associés.

Le travail à temps partagé

Instituées par la loi du 2 août 2005 « en faveur des petites et moyennes entreprises » des entreprises de travail à temps partagé (ETTP), personne physique ou morale, peuvent désormais être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

L'entreprise de travail à temps partagé peut également apporter à ses seules entreprises clientes (celles auprès desquelles elle met à disposition des salariés) des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

La mission du salarié ainsi mis à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel. Un contrat doit être signé, pour chaque mise à disposition, entre l'entreprise de travail en temps partagé et l'entreprise cliente (contenu et durée estimée, qualification professionnelle, caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées, montant de la rémunération et ses différentes composantes), un contrat de travail étant par ailleurs signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé. Ce contrat de travail est réputé être à durée indéterminée.

Pendant toute la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du contrat de travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour pouvoir exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé, l'entreprise doit pouvoir justifier à tout moment d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- ⇒ des salaires et accessoires ;
- ⇒ des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et aux institutions sociales. Aucune précision n'est donnée par la loi, ni sur la forme que doit prendre cette garantie, ni sur son montant : un décret devrait préciser ces éléments.

A noter :

Ce texte est le fruit d'un amendement parlementaire contesté et "dénoncé" par le gouvernement. Selon certains, il s'agit de la légalisation discrète du portage salarial, alors même que des discussions étaient en cours entre partenaires sociaux et Etat. Les syndicats soulignent que de nombreux litiges sont à prévoir du fait de l'imprécision du texte, notamment sur : la notion de "personnel qualifié", les cas possibles de recours ("en raison de leur taille ou de leurs moyens"), la rémunération ("ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente", alors même que le poste n'y existe pas)...

LES TECHNIQUES DE PARTAGE DE COMPETENCES



. Législation concernant les
Salariés à employeurs multiples

. Cumul de statuts
PM : Un chef d'entreprise peut très
bien être salarié par ailleurs

. Salarié(s) à employeur unique
. Rentre dans la législation des
mises à disposition

Typographie

Démarche individuelle de
l'entreprise qui signe un contrat
temps partiel

Démarche individuelle de
l'entreprise qui signe un contrat
temps partiel avec un TI

Démarche collective de plusieurs
entreprises qui se réunissent
structurellement pour salarier.

Principal Avantage

Facilité de mise en œuvre d'une
action individuelle

Facilité de mise en œuvre d'une
action individuelle. Qualité des
salariés

Fidélisation des salariés.
Schéma réglementaire traditionnel
Organisation rationalisée de la
gestion des ressources humaines.

Principal inconvénient

Complexité ou absence de
légiféré d'où s'ensuivent des
disparités d'indemnisations

Complexité et difficultés liées à la
superposition du fiscal et du
social.

Solidarité entre les membres.
Complexité de mise en œuvre des
actions collectives.



Le groupement d'employeurs (37 GE culturels)

Etat des lieux

Le développement des Groupements d'Employeurs (GE) a commencé en 1985, à l'occasion du vote, par le Parlement, de la première Loi qui en a posé le principe. A partir du vote de cette Loi, de nombreux GE ont été créés dans l'agriculture (3.500 actuellement / 12.000 salariés). C'est à partir de 1995 que la formule du GE a commencé véritablement à se développer dans les autres secteurs d'activité. En effet, le seuil d'effectif pour les entreprises adhérentes a alors été porté à 300 salariés (contre 10 auparavant). Avec l'exception des zones prioritaires en matière de développement du territoire, sur lesquelles toute entreprise, quel que soit son effectif, peut adhérer à un "Groupement Local d'Employeurs" (GLE).

Progressivement, des GE ont été développés dans d'autres secteurs industriels ou de services, principalement autour de besoins saisonniers, pour des emplois relativement peu qualifiés, puis dans tous les autres secteurs d'activité : commerce, artisanat, santé, professions libérales, secteur associatif... Aujourd'hui toute entreprise peut être membre d'un GE, quel que soit son effectif.

Bien qu'il n'existe pas de statistiques précises, on peut estimer qu'il y a plus de 400 GE, hors agriculture, soit de l'ordre de huit mille salariés.

Il existe donc de l'ordre de 300 GE à vocation économique (hors les 3.500 GE agricoles et 100 GE-IQ).

Définition et principes de fonctionnement

C'est une démarche initiée par l'entreprise qui supporte la quasi-totalité des contraintes techniques.

Présentation

Au delà de la définition juridique, il est possible de définir le Groupement d'Employeurs (GE) comme une entreprise dont le champ d'action est son bassin d'emploi, et dont le métier est de construire des emplois à temps plein à partir de "morceaux d'emplois" saisonniers ou à temps partiel.

Un GE, ce sont donc des Employeurs d'un même bassin d'emploi qui s'associent pour partager durablement du personnel. Le cœur de métier du GE, c'est la gestion de compétences partagées. Le groupement a vocation à recruter sur des emplois stables (contrat à durée indéterminée - CDI).

Par la formule du GE, l'entreprise peut trouver réponse à deux types de besoins en personnel : des besoins saisonniers récurrents et des besoins à temps partiel.

Le Code du travail a défini que le GE a un objet unique : mettre ses propres salariés à la disposition des Employeurs qui sont membres de l'Association.

Le Groupement d'Employeurs (GE) est une Association Loi 1901, à but non lucratif, créée et dirigée par des Employeurs d'un même bassin d'emploi. Les Employeurs concernés peuvent être des entreprises, des artisans, des commerçants, des professions libérales, des associations, et depuis un an sous certaines conditions des collectivités...

La personne qui a les compétences pour tenir un tel emploi est alors salariée du GE : son employeur est le Groupement d'Employeurs. En tant qu'employeur, le GE recrute ses salariés, établit et gère leur Contrat de travail, est responsable de leur formation et de leur activité. Par le GE, son employeur, chaque salarié est mis à disposition tantôt d'un membre du GE, tantôt d'un autre (en général deux membres dans l'année, parfois trois, rarement davantage).

Le salarié a donc un employeur unique, le GE, et il exerce son activité professionnelle chez deux ou trois membres du GE. Et ceci, soit sous la forme de temps partagé sur la journée ou sur la semaine, soit sous la forme de temps partagé sur l'année.

Le GE ne répond pas aux besoins permanents et à temps plein de l'entreprise, car ces besoins sont normalement satisfaits par des contrats de travail à durée indéterminée conclus directement par l'entreprise.

Le GE ne répond pas non plus aux besoins occasionnels ou aléatoires, car ces besoins sont du ressort, soit du travail temporaire, soit d'un contrat à durée déterminée. Le cœur de métier du travail temporaire, c'est le besoin occasionnel de salariés dû à un surcroît temporaire d'activité ou à l'absence d'un collaborateur. Le groupement d'employeurs répond quant à lui à des besoins pérennes : temps partiel permanent ou saisonniers récurrents. D'autre part, la société d'intérim est une société de services : l'entreprise qui recourt à ses services est cliente et entretient avec elle des relations de nature commerciale. Le groupement d'employeurs est une association : l'entreprise est utilisatrice et membre solidairement responsable.

Le fonctionnement du groupement d'employeurs

Le groupement facture à l'entreprise la mise à disposition du ou des salariés, au prorata du temps de travail effectué. Cette facturation reprend la contrepartie du salaire, des charges sociales et du coût de gestion du groupement.

Pour donner un ordre de grandeur réaliste, on peut estimer le coût pour l'entreprise à 1,7 fois le salaire brut horaire de la personne. C'est donc plus cher qu'un salarié recruté en direct, mais moins cher qu'un intérimaire.

Une particularité du groupement d'employeur tient au fait que ses membres sont solidairement responsables. Si un des membres est défaillant, ce sont les autres qui payent à sa place. Les règles de cooptation des nouveaux adhérents prennent donc une place toute particulière dans les statuts. Il convient de bien veiller aux conditions d'agrément et de sortie du GE.

Les membres doivent pouvoir veiller à ce que le groupement ne soit pas tenu d'accepter une entreprise trop fragile financièrement. Cela explique également que les groupements doivent avoir une gestion financière extrêmement rigoureuse. Les salariés bénéficient de l'AGS en cas de difficulté du GE, mais les membres sont alors solidaires.

Inspection du travail et représentants du personnel doivent être tenus informés des modifications des adhérents au GE.

Depuis la loi du 2 août 2005 :

- ⇒ les GE peuvent apporter des conseils dans les domaines de l'emploi et de la GRH accessoirement à la mise à disposition de leurs personnels, et sous réserve des dispositions relatives aux professions réglementées (avocats, experts-comptables...).
- ⇒ les GE peuvent être créés sous forme de société coopérative de type loi de 1947.

Diversité des GE

Les GE se caractérisent par une très grande diversité :

- d'effectif : de quelques salariés à plus d'une centaine ; parmi eux, une quinzaine de GE comptent plus de 100 salariés ;
- d'activité des adhérents : entreprises industrielles, entreprises de service, artisans, commerçants, professions libérales, établissements de santé, associations...
- de type d'emploi partagé : de peu qualifiés (manutention, logistique, production...) à qualifiés ou très qualifiés (qualité, informatique, marketing, gestion, ressources humaines...)
- de répartition géographique : c'est dans le Nord, le Centre, l'Ouest et le Sud-Ouest que la densité de GE est aujourd'hui la plus importante.

Au delà de cette diversité, deux paramètres caractérisent ces GE :

- **GE avec ou sans permanents** :

Un certain nombre de ces GE n'ont pas de permanent(s) qui en assure(nt) la conduite opérationnelle. Ce sont alors des petits GE, comparables aux GE agricoles.

D'autres ont fait le choix de se doter de permanent(s) pour développer et conduire le GE. Ces GE sont alors de véritables entreprises, dont le cœur de métier est la gestion de compétences partagées sur un bassin d'emploi.

Certains ont aussi développé des coopérations entre GE "proches", qui se concrétisent par le partage, entre eux, des permanents. Tout en respectant l'identité et les spécificités de chacun des GE (bassin d'emploi, vocation, membres, Conseil d'administration...), cette formule permet d'encore plus professionnaliser le développement et la conduite du GE, et donc d'accroître son efficience.

- **GE mono- ou inter-sectoriels** :

La plupart des GE à vocation économique sont inter-sectoriels. En effet, dès lors qu'il s'agit de mailler des emplois à temps partiel ou saisonniers sur un bassin d'emploi, les possibilités, au plan technique, sont plus grandes si on ne "s'enferme pas" dans un seul secteur d'activité. Dans la grande majorité des cas, les groupements d'employeurs réunissent donc des entreprises qui ne sont pas dans les mêmes secteurs d'activité, mais qui ont des besoins de compétences identiques à des périodes différentes. En général, les GE ne sont pas spécialisés par secteurs d'activités.

En revanche, un point clé important est la notion d'association : il faut une "proximité culturelle" suffisante entre les entreprises ou organisations concernées pour qu'elles décident de s'associer dans un GE.

Par ailleurs, l'assujettissement du GE à la TVA, dès lors qu'un de ses membres l'est, conduit à des GE "hors TVA", dans le secteur associatif par exemple.

Depuis la loi du 23 février 2005 deux GE spécialisés existent :

1. GE ayant pour objectif de mettre un remplaçant à disposition du chef d'entreprise dans les secteurs de l'agriculture, de l'artisanat, du commerce, de l'industrie et des professions libérales : au moins 80 % de l'activité du GE doit être consacrée à ces remplacements (empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité, de décès ou en cas d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif) et un agrément de la DDTEFP doit être demandé dans le mois de la création. Le contrat peut ne pas préciser la liste des utilisateurs et les zones géographiques.
2. GE avec adhérents de droit privé et collectivités territoriales (modifiée en décembre 2005) : afin de pérenniser l'emploi en milieu rural ou touristique, un GE peut mettre à disposition d'entreprises et de collectivités. Le GE est obligatoirement une association et les adhérents publics ne peuvent dépasser 50 %. Côté collectivité, seuls les SPIC et les SP environnementaux-espaces verts peuvent utiliser des salariés (tâches administratives exclues). Le temps consacré aux collectivités par chaque salarié doit être inférieur à un mi-temps.

Force des GE

Le GE est une innovation qui concilie les besoins de flexibilité des entreprises et les besoins de sécurité des salariés tout en permettant un développement des compétences individuelles profitables à tous¹. Il est un outil de sécurisation des parcours professionnels.

Avantages du GE

	Coordination par le travailleur	Coordination par l'entreprise tierce
Instable	Portage salarial	Intérim ponctuel
Stable	Multisalarial	Groupement d'employeurs

Le GE compte au moins trois grands avantages² :

- 1. Une sécurisation professionnelle pour le salarié embauché en CDI,**
- 2. Une mutualisation des besoins en compétence des entreprises, qui n'auraient pas embauché à temps complet sans l'existence d'un GE,**
- 3. Des effets positifs sur la gestion de l'emploi et la GRH sur un territoire : diffusion des bonnes pratiques, maintien des compétences, culture de coopération....**

¹ In Etat des lieux des actions régionales en direction des GE et GEIQ en Rhône-Alpes ; p.12 – Région Rhône-Alpes / Direction de l'Economie... - janvier 2006

² In Etat des lieux des actions régionales en direction des GE et GEIQ en Rhône-Alpes ; p.14 – Région Rhône-Alpes / Direction de l'Economie... - janvier 2006

L'intérêt pour le salarié

Les salariés n'ont qu'un seul employeur : le groupement. Le pouvoir disciplinaire (et la médecine du travail, la déclaration d'accident du travail...), comme celui d'interrompre le contrat est dévolu au groupement. Mais ils travaillent sous la responsabilité opérationnelle des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition.

Les salariés d'un GE bénéficient de :

- un contrat de travail écrit, qui précise notamment les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels, les lieux d'exécution du contrat ;
- une couverture conventionnelle ; en effet, tout GE doit exercer son activité d'employeur dans le cadre d'une Convention collective ;
- au sein du GE, des dispositions de représentation collective habituelles (Délégué(s) du personnel, Comité d'entreprise, Comité d'hygiène et sécurité...) ;
- l'accès aux équipements collectifs des entreprises utilisatrices, dans les mêmes conditions que les salariés de ces entreprises ;
- l'épargne salariale (loi du 23/02/05) de l'entreprise utilisatrice pro rata temporis, si elle n'existe pas au sein du GE.

De plus, tout en ayant un employeur unique (le GE), les salariés du GE bénéficient :

- d'une diversité d'activité qui évite la monotonie ;
- d'une pluri-activité qui développe leur capacité d'adaptation ;
- des actions de formation et de développement des compétences mises en œuvre par le GE pour ses salariés ;
- d'une forme de sécurité de l'emploi, par le fait qu'ils ne sont pas salariés d'UNE entreprise mais d'un collectif d'entreprises du bassin d'emploi, qui se sont associées au sein du GE.

Un premier bilan

Malgré ses avantages, le GE peine encore à s'implanter ; selon cette même étude de la Région Rhône-Alpes, trois conditions doivent être réunies pour l'émergence d'un GE :

- 1. Des entreprises constituées en un réseau formel ou informel qui pourra accompagner le GE,**
- 2. Une part de solidarité dans la culture des entreprises,**
- 3. Une structure (cabinet, centre ressources...) qui soit en mesure d'accompagner le montage du projet.**

Ces conditions étant rarement réunies dans le secteur culturel, cela peut expliquer le retard de ce secteur ; dans les exemples relatés plus loin, on constatera que les adhérents se connaissent le plus souvent au préalable et que la collectivité publique³ met en place un dispositif permettant l'accompagnement du montage du GE. Par la suite, un cabinet extérieur est souvent présent pour superviser les principes du fonctionnement. La responsabilité solidaire vis à vis du passif social est aussi un frein à l'adhésion.

L'expérience des GE créés depuis quelques années fait ressortir clairement plusieurs points clés :

1. L'implication du Conseil d'administration et du Président est très importante : il leur revient de fixer l'ambition et les orientations stratégiques du GE, et de veiller à la bonne implication des membres dans l'Association. Il leur revient aussi de veiller au respect des règles de bon comportement que les membres se sont données au travers d'un règlement intérieur, notamment pour anticiper et maîtriser les risques.
2. Un vrai professionnalisme est nécessaire pour la conduite opérationnelle de cette PME à vocation spécifique. Diriger un GE requiert des compétences en matière de direction d'entreprise, d'animation et de développement d'un réseau d'adhérents, de gestion des compétences, de management d'un personnel dispersé, de relations sociales...
3. Les GE qui ont atteint une maturité font clairement la preuve de leur valeur ajoutée pour leurs membres, en terme de qualité des compétences mises à leur disposition. Pour les artisans, les TPE et les PME, les associations...ils sont aussi facteur de développement et de professionnalisation, en particulier en gestion des compétences. Enfin, le GE est un lieu de mutualisation qui développe la connaissance mutuelle et suscite d'autres coopérations entre ses membres.
4. Progressivement, sur leur territoire, ces GE sont connus et reconnus comme des employeurs attractifs. Bon nombre de leurs salariés y trouvent un bon compromis entre la stabilité d'un emploi et la diversité des situations professionnelles, ainsi qu'un développement de leur "employabilité".

C'est sur la base de ces constats d'expérience qu'en 2001, les GE membres de la Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE) se sont dotés d'une Charte de professionnalisme et d'éthique. La Charte a été déclinée en un référentiel qui concrétise les sept engagements en 35 critères mesurables. Au printemps 2002, la FFGE a engagé la première campagne de labellisation de ses adhérents par rapport à ce référentiel.

³ de nombreuses Régions ont élaboré des dispositifs de soutien : Bretagne, Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Paca, Poitou-Charentes..., mais aussi des Départements : études de faisabilité, aides au démarrage...

GE CULTURELS

Une étude de faisabilité en Haute-Normandie

(http://synavi7627.free.fr/telechargements/rapport_Fouche_Vigne.pdf)

A la demande du Synavi7627 et du service culturel du Conseil Régional de Haute-Normandie, une étude de faisabilité d'un système de mutualisation des charges administratives des cies de spectacle vivant a été réalisée en 2005 (46 cies interrogées).

Il en ressort les éléments principaux suivants :

1. La demande de prise en charge de l'administration doit être perçue au sens large puisqu'elle englobe aussi des besoins importants en production, des besoins de formation, de conseils, mais aussi des besoins en matériel et locaux. Ainsi, certaines compagnies – plus souvent les plus établies - revendiquent une amélioration des compétences en interne par formation et conseils, d'autres souhaitent libérer le personnel en charge de l'administration en externalisant via une mutualisation (plus souvent les plus jeunes).
2. L'objectif de la mutualisation des tâches administratives est à la fois de pouvoir dégager du temps pour l'artistique, de renforcer le développement et d'être en conformité avec les législations. Elle doit apporter professionnalisation, autonomie, économie et démocratie collective.
3. Les cies apparaissent intéressées par la mutualisation, mais
 - ⇒ réclament de garder une certaine liberté, identité et une autodétermination,
 - ⇒ soulignent une nécessaire affinité de la personne partagée avec le projet artistique des cies,
 - ⇒ demandent une proximité de point de vue entre les cies mutualisatrices, tout en évitant une trop grande concurrence (ex : domaines artistiques ou réseaux différents),
 - ⇒ refusent que la mutualisation soit imposée par les partenaires publics,
 - ⇒ privilégient la non-implantation de la personne au sein d'une des cies,
 - ⇒ réclament flexibilité, mobilité, proximité de celle-ci,
4. La mutualisation attendue peut prendre deux formes : accompagnement et services.
 - ⇒ L'accompagnement recouvre un poste hébergé à domicile ou au sein d'une compagnie ou au sein d'une structure créée par plusieurs cies. Adapté prioritairement pour les compagnies sans personnel administratif, il passe par un investissement minimum en outils bureautiques (estimation 2.550 €), une homogénéité des outils des cies, un lieu de travail et la mobilité du salarié (frais liés aux déplacements). **> solution : le groupement d'employeurs**
 - ⇒ Les services correspondent à une mise à disposition d'un outil extérieur non géré par les cies ou d'un pôle ressource qui mutualise de l'information, des connaissances et de la formation. Ils sont un complément de l'accompagnement et peuvent aussi intéresser des cies souhaitant seulement renforcer leur administration existante. **> solution : le lieu-ressources**

Exemples de GE culturels

Hormis les GEIQ qui sont clairement recensés⁴, il n'existe pas de bases de données exhaustive⁵ des GE qui permettent d'identifier leur activité ou la qualité de leurs adhérents. Même une recherche au JO des associations n'offre pas de résultat probant pour repérer un GE. La mission nationale confiée à l'INNEF permettra peut-être de combler en partie le manque d'information concernant les GE culture.

Notre repérage partiel a été réalisé par Internet, via le JO, et par le réseau des personnes concernées par cette problématique. Il permet de pointer la diversité, mais aussi l'essor dans certaines régions de ce type de structures, et des éléments d'information sur le fonctionnement.

Les entretiens réalisés montrent que :

- ⇒ **Le secteur culturel semble s'orienter vers la spécialisation (hors animation socioculturelle).**
- ⇒ **Les GE culture semblent porteurs dans la création du spectacle vivant (compagnies, groupes), l'enseignement artistique et l'animation socioculturelle ; aucun cas n'a été rapporté dans le patrimoine, dans la diffusion et l'événementiel (seul un adhérent de bcbg).**
- ⇒ **De ce fait, les milieux urbains sont pour l'heure les mieux dotés.**
- ⇒ **Un GE doit s'appuyer au départ sur des connivences, des habitudes de travail, des identités de vue entre les adhérents, et doit émaner de ceux-ci.**
- ⇒ **Proximité culturelle et géographique des GE culture n'excluent pas les GE d'importance en milieu urbain ou en milieu rural autour d'équipements fréquemment rencontrés (notamment écoles de musique pour lesquelles les associations restent nombreuses).**
- ⇒ **Les postes mutualisés portent soit sur des fonctions administratives de base (comptabilité, paie, secrétariat), soit, plus récemment, sur des fonctions de diffusion-production, soit, dans le cas particulier de l'enseignement artistique, sur la mise à disposition de professeurs. Les fonctions stratégiques (administrateur, communication) semblent moins présentes.**
- ⇒ **Le bureau du CA, et surtout le président, ont un rôle majeur et moteur dans l'animation, le développement et la pédagogie du fonctionnement, d'autant que dans de petits GE la fonction de direction n'a pas d'existence.**
- ⇒ **La formation des salariés et des adhérents, la rencontre entre eux, ont un rôle essentiel dans la communauté de projet.**
- ⇒ **Les GE culture sont accompagnés par des cabinets ou structures extérieurs (experts-comptables, avocats, lieux-ressources de type OGACA, CAGEC...) mais semblent guère s'appuyer sur les centres ressources régionaux, sans doute trop généralistes.**
- ⇒ **Les GE ne semblent viables qu'avec une aide des pouvoirs publics (faisabilité, aide au démarrage, appui de suivi), et l'étude de faisabilité est importante.**
- ⇒ **Les GE culture génèrent du développement d'activité chez les adhérents et de l'emploi sur le territoire, mais aussi de la qualification.**
- ⇒ **La difficulté majeure dans le fonctionnement d'un GE tient aux clefs de répartition de la facturation (elles-mêmes en partie liées au planning de mise à disposition des salariés).**
- ⇒ **La question de la TVA reste entière.**

⁴ Il existe des GEIQ Culture : Nouveau Théâtre du 8^{ème} à Lyon (compagnonnage.theatre@wanadoo.fr) , Arts et Culture à la Friche de la Belle de Mai à Marseille (geig@lafriche.org), un projet à Bordeaux suivi par la DRAC.

⁵ quelques centres ressources régionaux éditent des annuaires.

b.c.b.g. (base culturelle et bonne gestion) au Havre (76)

(entretiens téléphoniques avec Vincent Cuffel, responsable informatique/webmaster et Franck Testaert, président du GE et directeur de Papa's production)

Cette structure est la première initiative de ce type dédiée au secteur culturel en France. b.c.b.g. à été créée en octobre 1997 à l'initiative de 6 structures culturelles havraises (un théâtre, un studio son, une cie de théâtre, une association de production-diffusion musicale, une association de production sonore-mise en scène).

Auparavant, le fondateur – expert-comptable et metteur-en-scène - faisait bénévolement la comptabilité de différents structures.

"Grâce à la mutualisation associative, son but, comme tout groupement d'employeur, est d'assurer à des structures petites et moyennes, dans ce cas à vocation d'action et d'animation culturelles et artistiques, des collaborations salariées stables, développant leurs compétences, le tout selon les besoins de chacun des adhérents. Ainsi les animateurs des structures, quelque soit leur statut, professionnel ou amateur, peuvent, dans un cadre de fonctionnement rigoureux, se consacrer plus complètement et plus sereinement à ce qui est au coeur de leur projet d'activité." (site interne www.bcbg-culture.com, en cours de mise à jour)

Un apprenti DECF a été rapidement recruté pendant trois ans, puis a pris la direction quand le fondateur est parti au moment du déménagement en 2001 qui a aussi coïncidé avec le recrutement progressif de :

- Un technicien son et lumière, emploi-jeune parti en 2005 et non remplacé,
- Une secrétaire relationnelle, emploi-jeune jusqu'à fin 2006 (travaille pour 2-3 structures, mais a été en longue maladie),
- Une comptable (DESCF), emploi-jeune jusqu'à fin 2007 (travaille pour 15-16 structures) ; celle-ci gère son temps de travail,
- Un agent comptable (DECF), à mi-tps, pour travailler sur le social et de la comptabilité légère,
- Un informaticien, emploi-jeune jusqu'à fin 2006 (travaille pour 5-6 structures) ; la répartition de son travail est déterminée par le budget informatique dont disposent les utilisateurs.

b.c.b.g. propose ainsi à ses adhérents divers champs de compétences tels que: comptabilité, gestion, fiscalité, informatique, administration, technique :

- Comptabilité, Gestion, Fiscalité : fiscalité, bulletin de salaires (édité grâce à un logiciel de paie spécialisé dans le spectacle), déclarations sociales, aide aux élaborations de budget, conseils...
- Secrétariat relationnel : assistance administrative, suivi de dossier, recherche documentaire, gestion de bases de données, circulation de l'information interne et externe...
- Informatique : maintenance micro & réseaux, assistance utilisateurs, formation, conseils, achats, audit, création de site, installation de matériel...

En 2002, le GE comptait environ 30 adhérents.

En 2005, un contrôle du COLTI a fortement déstabilisé la structure et conduit au licenciement il y a un an du directeur (remplacement en cours), notamment aussi du fait d'un désaccord de management, en particulier autour d'un projet de création d'un 2^{ème} GE hors TVA à Rouen, mais aussi de l'opacité de la facturation. Les adhérents ont recours au GE par mesure d'économie d'échelle, mais aussi surtout parce qu'ils veulent être en règle du point de vue fiscal et social. Pour eux, le coût s'apparente à celui d'un recours à un expert-comptable, mais avec des services supplémentaires.

Aujourd'hui bcbg, redescendu à 16 adhérents (voir liste ci-après), revoit son projet avec les adhérents et se recentre autour de la comptabilité-paies (supervisée par un cabinet comptable et d'avocats, un commissaire aux comptes), de l'informatique/sites Internet/PAO et du secrétariat (dossiers de subventions, de diffusion, mailings, relations presse, publicité..). Des actions de formation bureautique, comptabilité sont proposées aux adhérents.

Le nombre d'adhérents devrait remonter prochainement à 25 ; les adhérents doivent présenter leur candidature aux autres en montrant qu'ils adhèrent à la philosophie du GE et au "fonctionner ensemble"

Le GE est soutenu sur des lignes culture par la Ville du Havre (20.000 €/convention triennale), la Région (20.000 €), le Département (15.000 €) et la DRAC Haute-Normandie (7.500 €) : soit 62.500 € en subventions (40 %), 45.000 € du CNASEA et 50.000 € des adhérents. Les adhérents génèrent un chiffre d'affaires d'environ 5 millions d'euros. Le GE est au régime de la TVA car un tiers des membres y sont soumis, et applique la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Il est souligné que la gestion d'un GE est difficile et doit naviguer entre les "humeurs" des adhérents entre eux (philosophie mutualiste), les "humeurs" entre adhérents et comptable, le non-respect des délais dans la remise de documents, et doit être rigoureux et transparent quant au système de refacturation (environ 2.000 €/mois de frais non salariaux à répartir). Ce système doit être revu régulièrement et il est suivi par un expert-comptable (clefs de répartition, régularisations par rapport aux prévisions).

La pédagogie du fonctionnement passe par des réunions au moins mensuelles des adhérents et du CA tous les deux mois. Le Président (1 jour/semaine) et le bureau doivent beaucoup s'investir et écouter les adhérents.

Le Président souligne que le GE lui a permis de gérer la carrière de 4 groupes de musique – au lieu de un auparavant – grâce à l'aide administrative fournie en soutien.

Un changement de locaux et de matériel est prévu pour limiter les frais, même si les adhérents y viennent régulièrement pour profiter de la salle de réunion, du photocopieur couleurs... Il n'y a pas de mise à disposition de matériel (interdite par la loi), seul un GIE parallèle le permettrait.

Mais, l'association offre aussi un soutien logistique :

- Une salle de réunion et de travail.
- Une documentation concernant de nombreux domaines tels que les métiers du spectacle, le milieu associatif, l'informatique, la fiscalité, la comptabilité...
- Une photocopieuse numérique (haut débit).
- Une station de travail dédiée aux adhérents (avec accès à internet, outils bureautiques ...)
- Un massicot, une machine à affranchir, une relieuse, une plastifieuse, de petites fournitures...
- Tableau d'information et présentoir documentaire et d'échanges.

b.c.b.g. regroupe 16 structures de taille et budget variés ; compagnies de théâtre, de danse, de conte, festival de cinéma, artiste plasticien, écoles de musiques, studio d'enregistrement, maison de production, lieu de diffusion... :

Asso6sons (www.asso6sons.fr.st)

Elle a pour but de contribuer au développement avec une priorité Musiques Actuelles non exclusive. Elle est la principale interlocutrice des groupes locaux sur Bolbec et sa région et se propose d'agir sur l'ensemble de la chaîne de développement des Musiques Actuelles (création, répétition, information, formation et diffusion). Elle est initiatrice et conceptrice du projet "L'Esplanade de Bolbec comme Pôle des Musiques Actuelles : un projet culturel et citoyen", en partenariat avec la Ville de Bolbec...

Autrement dire

Pratique amateur du conte, mise en place de stages.

Cie Akté (www.espace-akte.com)

La compagnie Akté, fondée en 2000, est une compagnie de création théâtrale implantée au Havre, à l'Espace Akté, lieu de résidence et de programmation dont elle a la charge et où elle assure également une activité de formation.

Atelier de musique du Havre

Ecole de musique, création sonore, musicale, ateliers son video...

Tournée d'adieux

Du grain à démoudre (www.dugrainademoudre.net)

Festival international de cinéma du grain à démoudre. Le Festival a été créé en mai 2000 par 18 jeunes, initiés au cinéma dès l'âge de 6 ans dans le cadre d'une collaboration entre l'école de Mayville (Gonfreville l'Orcher) et l'Eden (salle de cinéma art et essai du Havre). Son objectif est de transmettre la passion du cinéma à d'autres enfants, jeunes et adultes. Le festival accueille chaque année de nombreux jeunes de toute l'Europe ainsi que des professionnels.

L'invitation au voyage

"L'Invitation au Voyage" est une association loi 1901 qui a pour but de donner un cadre juridique et une structure professionnelle à des artistes chanteurs et musiciens qui développent une action culturelle et sociale, et dont le dénominateur commun est de briser les frontières, de réunir

autour d'un projet artistique des expressions populaires ou savantes, professionnelles ou amateurs, afin d'être ensemble à la recherche d'un folklore imaginaire.

Théâtre d'illusia

Le Théâtre d'illusia, compagnie de théâtre de marionnettes, est né à Rouen en 1997, sur l'initiative de Marja Nykänen, marionnettiste finlandaise, diplômée de l'ESNAM (Charleville-Mézières) qui a animé et dirigé le Festival de la Jeune Marionnette à Rouen (1994-97). Depuis, elle a décidé de se consacrer à ses propres créations.

La compagnie utilise des techniques de marionnettes asiatiques (ombres, marionnettes sur eau, gaines chinoises) en les adaptant aux contraintes occidentales, pour axer son travail de création dans deux directions : les mythes de création du monde entier et l'évocation de personnages historiques.

En marge des créations, le Théâtre d'illusia mène une activité pédagogique qui s'inscrit dans la thématique de ses propres créations. La compagnie intervient auprès de différentes structures en France et à l'étranger, en milieu scolaire et dans le secteur de l'éducation spécialisée.

Sur Mesure

Cie Magnarelle

Cie Christophe Ly (www.lesmurmuresducors.com)

Compagnie professionnelle de danse, la Compagnie C.Ly / Les Murmures du corps est fondée en février 2002 et réunit des artistes d'horizons divers au parcours insolite. La vocation de la compagnie se décline sous des formes intimement liées, dont la création est l'épicentre.

Cie sac de nœuds (www.sac2noeuds.free.fr)

La compagnie sac de nœuds propose des spectacles où se rencontrent la danse contemporaine, la manipulation d'objets, la musique et les arts plastiques.

Honolulu

Prestataire de service du spectacle vivant : studio d'enregistrement et formation sur les métiers du son.

La bazooka

Création, production, formation autour de la danse.

Le C.E.M. (www.le-cem.com)

Le Centre d'Expressions Musicales est une association loi 1901 créée en 1986 qui compte aujourd'hui plus de 500 adhérents :

- école de musiques actuelles qui propose des cours d'instruments et des ateliers (constitution de groupes d'élèves)
- parcours d'éveil musical conçu pour développer la sensibilité des enfants âgés de 3 à 7 ans
- locaux de répétition pour des groupes musicaux
- interventions dans des crèches, écoles, centres aérés, maison d'arrêt, maison d'accueil spécialisée...
- stages longs de musiques actuelles et musiques émergentes (pré-production, enregistrement, travail scénique, environnement socioprofessionnel de l'artiste...)
- organisation de concerts faisant participer les élèves et les groupes.

Papa's production (www.papasprod.com)

L'objectif de Papa's est de promouvoir certains groupes de musiques du Havre à l'extérieur mais aussi de créer des événements dans la ville. Pour ce faire, l'action s'articule autour de 5 domaines :

- aide à la production et diffusion
- aide juridique et comptable
- soutien logistique
- aide technique
- création d'évènement festifs.

OSCAR à St-Etienne-du-Rouvray (76)

(entretien téléphonique avec Valérie Vasseur, comptable)

OSCAR est né en janvier 2006 à l'initiative de 6 compagnies (4 de Rouen, 1 de Dieppe, 1 de Vernon) :

- L'Art Scène, compagnie de théâtre
- L'Escouade, compagnie de théâtre
- Sylvie Groud, compagnie de danse
- Le Chat Foin, compagnie de théâtre
- Jardin des Planches, compagnie de théâtre
- Hors de Soi, compagnie de théâtre

Les 6 compagnies recourent au GE pour leur comptabilité, 4 pour leur diffusion et 2 aussi pour la production ; 2 temps pleins en CDI, de comptable (comptabilité, 300 paies/mois, déclarations sociales, contrats... / DECF 10 ans en cabinet et 4 en entreprise) et chargé de diffusion-production (école de communication et expérience chez L'Art Scène) ont ainsi été créés.

Le cabinet d'étude Prisma – subvention Région – a étudié les clefs de répartition entre compagnies.

Les locaux sont dans un domicile, et les adhérents se réunissent une fois par mois.

OSCAR applique la convention collective des entreprises artistiques et culturelles. Chaque poste équivaut à environ 40.000 € ; la Région Haute-Normandie subventionne les postes dégressivement sur 6 ans (75 % la 1^{ère} année). Il s'agit de la seule subvention, et elle est annuelle. Le GE est à la TVA.

Latitudes à Rouen (76)

(entretien téléphonique avec Jean-Paul Viot, président et metteur-en-scène de Logomotive)

Ce GE est issu, comme Oscar et un 3^{ème} GE, de l'étude conduite en Haute-Normandie par le Synavi76 suivie d'une demande au cabinet Prisma, par la Région de sensibiliser et mettre en place des GE sur 6 mois. Les élus régionaux ont voté un budget équivalent à 4 postes en CDI aidés sur 6 ans dégressifs sur la base d'un échelon agent de maîtrise/chef de service de la grille Syndeac. Une aide à l'investissement est apportée pour l'achat d'ordinateurs portables et de logiciels bureautiques.

Ce GE, à peine créé, regroupe 2 compagnies de Rouen et 1 compagnie d'Alba-sur-Seine : Cie Catherine Delattres (théâtre plutôt classique), Logomotive Théâtre (contemporain), Cie du Chat Foin (émergente, aussi adhérente à Oscar).

Latitudes a choisi de se doter d'un chargé de production-diffusion consacrant de façon souple 1/3 de son temps à chaque compagnie. Les trois compagnies, aux expériences différentes, sont dans une dynamique partenariale avec le souhait de mettre sur pied des actions de promotion et événements communs. Le recrutement du salarié est en cours. Le premier besoin est plutôt de conforter et développer les actions, quitte à créer plus tard un poste de secrétariat général ou d'action culturelle sur le territoire.

70 % du budget est apporté par la Région, 30 % à part égale par les trois cies adhérentes.

Selon le Président, il est souvent contacté par le Synavi et des structures du Nord Pas de Calais, intéressés par la démarche.

GE des Services du Val de Lorraine (GESVAL) à Pont-à-Mousson (57)

(entretien téléphonique avec Marie-Noëlle Mine, directrice)

Ce GE est né dans le cadre de la réflexion pour la mise en place du Pays du Val de Lorraine portée par le CPER ; des groupes de travail autour des services à la population ont fait ressortir le besoin de personnels spécialisés sur des temps longs mais pour peu d'heures, avec toute la difficulté de recruter isolément des temps très partiels, surtout pour des structures souvent bénévoles en difficulté avec les questions administratives. L'idée d'une structure professionnelle recrutant pour mettre à disposition est apparue. Le FNADT a soutenu pendant 2 ans, le Conseil Général pendant 3 ans de 2002 à 2004. Depuis le GE s'autofinance avec la participation des adhérents.

Créé en 2000 et opérationnel en 2002, il a appliqué avant la lettre ce que la loi de 2005 a autorisé, à savoir la mélange public-privé ; 39 associations et 15 collectivités (dont 5 communautés de communes) sont adhérentes ; le GE emploie 35 salariés (21 ETP) ; si le sport, l'animation, l'enfance-jeunesse sont ses dominantes il intervient aussi auprès de deux écoles de musique associatives et d'une intercommunale, et met à disposition 12 professeurs (8 ETP) diplômés de conservatoires (piano, guitare, percussions, flûte traversière, éveil musical) ou dumistes (2).

Les collectivités utilisent des éducateurs sportifs, des animateurs, des formateurs (alphabétisation...), des professeurs de musique...

Les utilisateurs peuvent se décharger des questions administratives, mutualiser certains coûts (assurances, médecine du travail...) et sont assurés d'un personnel fiable, fidélisé, diplômé, professionnel et toujours remplacé en cas d'empêchement. Les salariés ont un salaire régulier et bénéficient d'avantages liés aux seuils (1 % logement, beaucoup de formation...). Ils se déplacent sur un territoire de 70 km de côté.

Le GESVAL fonctionne avec une directrice et deux assistantes de gestion qui sont elles-même mises à disposition chez des adhérents.

Non assujetti à la TVA, le GE applique la convention collective de l'animation. La gestion est fine et lourde car la facturation est à l'heure du fait de mises à disposition nombreuses et courtes, nécessitant un planning serré et de nombreux contrats. Le coefficient de facturation va de 1,56 à 1,98, selon l'importance des déplacements géographiques, mais aussi du type de statut (les professeurs de musique travaillent 35 semaines/52 et 24h/35, d'où un coefficient élevé).

Association Culture et Emploi en Languedoc-Roussillon (ACELR) à Montpellier

(entretien téléphonique avec Olivier Labarre, salarié)

<http://perso.wanadoo.fr/acelr>

Depuis août 2005, cette structure est un groupement d'employeurs qui génère et anime des groupements d'employeurs dans le secteur culturel en Languedoc-Roussillon. Elle prospecte les structures qui ont des besoins communs et les incite à se grouper en GE. 700 structures ont été enquêtées (20 % de réponse). Elle les accompagne dans leur structuration pour qu'elles deviennent à même de partager des salariés.

Elle coordonne les démarches liées à l'embauche, met à disposition les personnels et fait sienne toute la gestion et la formation de ces personnels, en jouant le rôle d'interface entre utilisateurs, salariés et caisses sociales. Moyennant 8 à 12 % de participation de chaque adhérent en plus de la masse salariale payée au pro-rata de l'utilisation.

Des pistes seraient en cours autour de Montpellier (34), d'Alès (30) et de Narbonne (11), l'objectif étant de 5 mutualisations par an. Le secteur visé par bassin d'activité est le spectacle vivant, particulièrement les compagnies, sur des domaines liés à l'administration, la vente et la communication. Mais des demandes sur l'artistique existent aussi. Il s'agit de sur-mesure et de cas par cas. Le schéma présenté comme idéal pour débiter serait un théâtre, une compagnie et un festival.

Un salarié (BTS communication + 10 ans dans le paraculturel) est chargé de la prospection-sensibilisation.

Le GE bénéficie d'une aide de la Communauté d'agglomération de Montpellier (ligne projets innovants), du Département (ligne insertion économique – ¼ du budget), de la DDTEFP, de la DRAC, du FSE (1/4 du budget) et depuis 2006 de la Région.

L'ARDEC et l'Association Technique des Festivals de Languedoc-Roussillon sont partenaires.

D'autres exemples de GE, non développés ici :

- GE de l'Enseignement Musical (GEEM) à Guebwiller (68 (voir fiche de l'INNEF en annexe) : créé en 1999, autonome mais adossé au CDMC 68, il regroupe 120 écoles de musique, 400 enseignants pour 100 ETP (6 ou 7 adhérents utilisateurs par salarié).
- GE Compt'acte à Strasbourg (67) : constitué autour de l'OGACA, il mutualise des emplois administratifs depuis 2000 pour 60 associations culturelles grâce à 2 salariés.
- GE Bivouac à Bressuire (79) (entretien téléphonique avec Philippe Texier, président) : regroupement d'élus de comités d'entreprise de 7 PME du bassin de Bressuire (rayon de 25km), dont l'origine était lié à de l'administration d'activités socioculturelles, de billetterie, de voyages ; aujourd'hui cette fonction culturelle a pratiquement disparu (une salariée en CDI emploi-jeune 22h/semaine jusqu'en octobre 2008).
- GE Escolia à Marseille (13) autour de la mise à disposition de professeurs de musique et d'anglais, avec un système d'antennes locales franchisées sur PACA, Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes (Grenoble, Montélimar et Valence) (www.escolia.com)
- GE Socioculturel à Poitiers (86)
- GE Animation socioculturelle du Cellois à Celles-sur-Belle (79)
- Groupement d'Apprentissage Musical (GAM) à Blou (49)

Association : CREER EN REGION (C.E.R.).

Département (Région) : 31 - Haute-Garonne (MIDI-PYRENEES)

Déclaration à la préfecture de la Haute-Garonne. **CREER EN REGION (C.E.R.)**. Objet : constituer un groupement d'employeurs conformément à la loi du 25 juillet 1985, c'est-à-dire mettre à disposition de ses membres un (ou plusieurs) salarié(s). Siège social : association C.E.R., théâtre de la Digue, 3, rue de la Digue, 31300 Toulouse. Courriel : creerenregion@yahoo.fr. Date de la déclaration : 2 novembre 2005.

Association : GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : ORGANISATION POUR L'EMPLOI PARTAGE (O.P.E.P.).

Département (Région) : 31 - Haute-Garonne (MIDI-PYRENEES)

Déclaration à la préfecture de la Haute-Garonne. **GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : ORGANISATION POUR L'EMPLOI PARTAGE (O.P.E.P.)**. Objet : dans le cadre et le respect de la convention collective nationale « Entreprises artistiques et culturelles » qu'il appliquera à ses salariés et sans effectuer d'opération à but lucratif, le groupement d'employeurs O.P.E.P. a pour objet exclusif la mise à disposition de ses salariés auprès de ses adhérents. Siège social : 12, place André-Daste, bâtiment 4, 31400 Toulouse. Date de la déclaration : 4 juillet 2005.

Association : GROUPEMENT D'EMPLOYEURS « PARTAGE D'EMPLOI CULTUREL ET RURAL ».

Département (Région) : 26 - Drôme (RHONE-ALPES)

Déclaration à la sous-préfecture de Die. **GROUPEMENT D'EMPLOYEURS « PARTAGE D'EMPLOI CULTUREL ET RURAL ».** Objet : groupement d'employeurs ayant pour objet la mise à disposition de son ou ses salariés auprès de ses adhérents. Siège social : Aider, écosite du val de Drôme, 26400 Eurre. Date de la déclaration : 19 juillet 2004. AIDER et Coefficient 7 (SCIC) en sont les adhérents.

Association : OFFICE DE TOURISME ASSOCIATION LUSIGNANS ET MELUSINE (O.T.A.L.M.).

Département (Région) : 86 - Vienne (POITOU-CHARENTES)

Déclaration à la préfecture de la Vienne. **OFFICE DE TOURISME ASSOCIATION LUSIGNANS ET MELUSINE (O.T.A.L.M.).** Objet : groupement d'employeurs dont la finalité est de permettre aux associations qui le forment : les Lusignans et Mélusine et l'office de tourisme du pays Mélusin, d'assumer leurs missions culturelles, historiques et touristiques ; ce groupement d'employeurs a aussi pour objectif de mettre à la disposition de ses membres un (ou des) salariés. Siège social : centre André-Léo, place du Bail, 86600 Lusignan. Date de la déclaration : 19 mai 2000.

Les GE en Rhône-Alpes

Etat des lieux

Début 2005, hors GEIQ et GE agricoles, le CRGE Rhône-Alpes recensait 47 GE actifs (triplement en 6 ans / 12 % des GE en France), avec une moyenne de 10,5 salariés. ¼ sont multisectoriels. Il existe encore un important potentiel de développement sur nombre de territoires ou de secteurs. En Rhône-Alpes, la dynamique est plus forte pour les GEIQ (18, 1^{ère} région de France).

41 GE et GEIQ ont été aidés par la Région (Direction de l'économie : principalement, études de faisabilité jusqu'à 80 % du montant, aide au démarrage d'un an ou deux, avance remboursable pour les GEIQ, plus d'1 million d'euros en 5 ans, avec une moyenne de 26.500 € par dossier / Direction des politiques territoriales et Direction de l'agriculture et du développement rural).

Cependant, il n'y a pour l'heure aucun dispositif ciblé en direction des GE-GEIQ et l'accompagnement reste limité ; cette situation pourrait évoluer au courant du mois de mai.

L'étude conduite par la Direction économique de la Région fait ressortir trois grandes catégories de besoins :

1. Accompagnement financier des GE existants, ceux-ci ayant du mal à atteindre le seuil de rentabilité notamment pendant la phase de développement (argument d'autant plus vrai dans le secteur culturel)
2. Accompagnement des porteurs de projets de GE, notamment en amont d'études de faisabilité (lieu-ressources)
3. Accompagnement en termes d'apport de ressources (formation, GRH, veille juridique, appui au développement...).

Un centre ressources Rhône-Alpes pour les GE existe à Trévoux (en crise) ; il vise à promouvoir les GE, favoriser leur développement, aider les porteurs de projet, contribuer à l'animation des GE et GEIQ existants.

Diverses initiatives, visant le développement des GE dans le champ culturel, existent en Rhône-Alpes :

- Etude ANACT/ARAVIS autour de l'optimisation de l'emploi et des compétences (CDN de Villeurbanne/Valence/St-Etienne – Folimage – Nouveau Théâtre du 8^{ème}), ARAVIS devant intervenir plutôt sur ce dernier ;
- Le Synavi a lancé un appel national au recueil et à la valorisation d'outils collectifs et de dispositifs de mutualisation ; par ailleurs, Vincent Bady travaille avec François Piettre du cabinet Temsis à la création d'un GE, avec le soutien de la Région et de la DRTEFP (lancement le 31/03/2006)
- AIDER (Association Initiatives Drômoises pour l'Emploi Rural), à Eurre dans la Drôme, travaille avec l'AFIDMA (Drôme-Ardèche), fédération de 20 structures de diffusion des musiques actuelles, à la création d'un GE en son sein. La collecte des besoins est en cours pour identifier les complémentarités par bassins géographiques. Le poste serait soit administratif, soit de communication. Depuis 2002, AIDER contribue à la mise en place de GE intersectoriels (13 GE et 14 emplois créés en 2005, 17 GE en 2006 dont un mêlant public et privé (mairie, OT et agriculteurs). Des demandes culturelles commencent à voir le jour (ex : professeur de danse, des artistes...). AIDER reste rattaché au réseau du centre de ressources des GE de PACA.

ANNEXES

Lexique des Nouvelles Formes d'Emploi et Nouvelles Organisations du Travail

Multisalarial

Salarié à employeurs multiple – 1 salarié, plusieurs employeurs, un contrat avec chaque employeur. Aucun lien entre les employeurs.

Groupements d'Employeurs

Association loi 1901 dite « Groupement d'Employeurs » - Les membres sont les employeurs, le ou les salariés sont mis à disposition des membres. L'employeur des salariés est le groupement d'employeurs.

Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Fonctionnement semblable au GE, mais incluant une obligation de public et des parcours d'insertion. Les GEIQ sont soumis à une labellisation par le CNCE-GEIQ qui défend une insertion de qualité.

Groupements d'Intérêt Economique

Association loi 1901 à but lucratif – elle mutualise des objectifs économiques et de fait également des salariés sans les mettre à disposition des membres. Le GIE permet de mutualiser des fonds privés et des fonds publics, ce qui pourrait lui permettre un rôle territorial intéressant.

Groupements d'Intérêt Public

Association d'intérêt public strictement fonds publics. Surtout utilisée dans le cadre des Agences Régionales à l'Hospitalisation.

Portage Salarial

Contrat tripartite entre une entreprise utilisatrice, un salarié porteur de son marché et une entreprise de portage salarial qui transforme ce marché en salariat. Les entreprises de portage salarial ne fonctionnent pas toutes de la même façon. Faute d'un contour législatif suffisant, les plus sérieuses s'entourent d'une déontologie qu'elles adoptent et respectent et rendent les salariés participatifs à l'outil collectif.

Pluriactivité / cumul de statuts

Travailleur Indépendant qui est également salarié dans une autre entreprise pendant une partie de son temps de travail.

Coopératives d'emplois

Forme participative très forte des salariés qui gèrent ensemble leur outil économique et productif.

Coopératives d'activités

Forme solidaire et dynamique d'accompagnement et d'hébergement des porteurs de projets.

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS Le groupement d'employeurs

[A quoi sert un Groupement d'Employeurs ?](#)

[Quels sont les différents types de Groupements d'Employeurs ?](#)

[Que faut-il faire avant de créer un Groupement d'Employeurs ?](#)

[Comment créer un Groupement d'Employeurs ?](#)

[Comment fonctionne juridiquement un Groupement d'Employeurs ?](#)

[Comment fonctionne pratiquement un Groupement d'Employeurs ?](#)

[Quelle est la fiscalité du Groupement d'Employeurs ?](#)

[Quels sont les aspects financiers d'un Groupement d'Employeurs ?](#)

[Qu'est ce qu'un GEIQ ?](#)

[A quoi sert un Groupement d'Employeurs ?](#)

Un Groupement d'Employeurs permet à des entreprises de s'associer pour l'embauche de salariés qu'elles n'auraient pas seules les possibilités d'employer.

Les salariés employés par le G.E. sont mis à disposition des membres du groupement.

Le Groupement d'Employeurs a pour vocation de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser le développement de l'emploi dans les bassins économiques.

Avantages du Groupement d'Employeurs pour les entreprises

Les avantages retirés de l'adhésion à un Groupement d'Employeurs concernent toutes les entreprises, et plus particulièrement les entreprises des secteurs saisonniers et les très petites entreprises

Pour les entreprises oeuvrant dans un secteur saisonnier

- atténuation des périodes de pointes saisonnières ;
- apport de main d'oeuvre formée, fidèle et opérationnelle immédiatement.
- réponse à l'interdiction des CDD pour certains travaux dangereux (arrête du 8 octobre 1990, et pour l'agriculture, arrêté du 27 juin 1991).

Pour les très petites entreprises (de 0 à 2 ou 3 salariés)

- réponse aux besoins de main d'oeuvre réguliers à temps partiel inférieur au mi-temps (secrétariat, paie, etc.) ;
- apport d'effectifs dans le cadre de la Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (35 heures)¹ ;
- allègement des formalités liées à l'embauche et de la gestion du personnel ;
- apport de main-d'oeuvre sans formalités liées à l'emploi ;
- familiarisation à la relation employeur / salarié ;
- familiarisation avec les formalités liées à l'emploi.

Pour toutes les entreprises

- réintégration de travailleurs dissimulés ou en C.D.D. illégaux ;
- adaptation du volume de main d'oeuvre au volume d'activité (atténuation des périodes de pointe),
- apport de compétences d'encadrement ou de haute technicité (qualité, export, gestion financière, etc.) en temps partiel ;
- allègement des formalités liées à l'embauche et de la gestion du personnel ;
- économie de la prime de précarité des C.D.D. (10 %) ou de la marge de la société d'intérim ;
- développement de la cohésion sociale et de la coopération entre les entreprises ;
- développement de projets communs (commercialisation, réflexion qualité, labels, etc.).

Avantages pour les salariés mis à disposition

- obtention d'un seul contrat de travail, à durée indéterminée, et d'un revenu régulier ;
- acquisition de polyvalence et / ou de spécialisation ;
- accès à la formation professionnelle ;
- accès au dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne de l'entreprise utilisatrice ;
- statut social (et /ou fiscal) simplifié.

Intérêts pour la collectivité

- déprécarisation et stabilisation de travailleurs saisonniers ou intermittents ;
- insertion ou réinsertion de personnes exclues du monde du travail ;
- transformation d'heures supplémentaires en nouvel emploi ;
- diminution du travail dissimulé ;
- développement de la cohésion sociale et de la coopération entre les entreprises ;
- retour ou fixation de travailleurs en zone rurale ou de montagne.

Pour en savoir plus

Centre de Ressources Rhône-Alpes des Groupements d'Employeurs
PERIPL

Quels sont les différents types de Groupements d'Employeurs ?

Un Groupement d'Employeurs permet à ses membres, personnes physiques² ou morales³ d'embaucher des salariés qu'ils n'auraient pas la possibilité d'embaucher seuls. Il autorise le regroupement des postes à temps partiel ou des postes saisonniers de plusieurs entreprises pour favoriser à terme des emplois fixes. Pour le salarié, c'est un contrat unique à durée indéterminée ; pour l'entreprise, c'est l'assurance de pouvoir faire face à ses fluctuations de travail avec du personnel qualifié, fidélisé et immédiatement opérationnel.

Le Groupement d'Employeurs a été institué par la Loi du 25 juillet 1985 et est régi par les articles L 127-1 et suivants du Code du travail.

Il s'agit d'une association régie par la Loi du 1er juillet 1901.

Le Code du travail a prévu plusieurs aménagements de la loi initiale, et il existe des utilisations particulières de la réglementation sur les Groupements d'Employeurs.

Le Groupement d'Employeurs ou G.E.

Un Groupement d'Employeurs peut-être constitué entre des entreprises, associations, ou personnes physiques entrant dans le champ d'application d'une même convention collective et ne peut exercer son activité qu'après information de l'Inspection du Travail. L'effectif maximum pour une entreprise souhaitant adhérer à un Groupement d'Employeurs est de 300 salariés, sauf si l'entreprise de plus de 300 salariés a conclu un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement, et que cet accord ait été communiqué à l'autorité compétente de l'Etat.

Une entreprise ne peut adhérer à plus de deux G.E., toutefois une personne physique ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts enregistrés soit au registre du commerce, soit au répertoire des métiers, soit au registre de l'agriculture peut au titre de chacune de ses entreprises appartenir à un groupement différent.

Le G.E. est l'employeur des salariés mis au service des entreprises adhérentes. Il assure la gestion administrative des contrats de ces salariés et peut mettre en place une formation professionnelle adaptée aux besoins des entreprises adhérentes.

L'objectif du G.E. n'est pas de fournir de la main d'oeuvre au moindre coût. Il permet cependant aux entreprises qui recourent de manière importante au travail intérimaire ou aux Contrats à Durée Déterminée de réduire les coûts salariaux de ces formes d'emploi, tout en offrant aux salariés un statut stable.

Aménagements de la loi

Le Groupement d'Employeurs multisectoriel

Si l'article L. 127-7 du Code du travail donne la possibilité de créer un Groupement d'Employeurs entre des personnes n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective, le rattachement à une convention collective reste obligatoire et fera l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité compétente⁴.

L'administration dispose d'un délai d'un mois pour s'opposer à la convention proposée. Elle retient en général la convention la plus favorable aux salariés, ou celle du plus grand nombre d'entreprises adhérentes, ou enfin celle correspondant au plus grand nombre d'heures de mise à disposition faites par le G.E.

Le Groupement d'Employeurs Agricole

Le Groupement d'Employeurs Agricole est régi par l'article L. 127-9 du Code du travail.

Ces Groupements d'Employeurs sont destinés à mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles.

Le Groupement d'Employeurs composé d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales (ou GE mixte)

Le groupement d'employeurs mixte est prévu par les articles L. 127-10 et suivant du code du travail. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent représenter plus de la moitié des adhérents du groupement. Les activités offertes par les adhérents publics ne peuvent constituer l'activité principale du GE et doivent représenter moins d'un mi-temps pour les salariés mis à disposition. Un décret doit préciser les modalités de choix de la convention collective applicable et les conditions d'information de l'autorité compétente de la création du groupement.

Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification ou GEIQ

Le GEIQ est un G.E. qui se donne pour mission l'insertion et/ou la qualification professionnelle de demandeurs d'emploi dépourvus de qualification : jeunes, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du R.M.I. La finalité d'un GEIQ est de privilégier le projet professionnel et la qualification du salarié pour l'amener à un emploi stable, le plus souvent dans l'une des entreprises adhérentes.

L'appellation GEIQ est déposée auprès de l'INPI (Institut National de la Propriété Intellectuelle). Le label est décerné par le CNCE GEIQ (Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ).

Adhérer à la Charte des GEIQ exclut la "recherche de main-d'oeuvre à un moindre coût".

Un Groupement d'Employeurs peut avoir pour objet l'insertion et la qualification sans adhérer à la Charte du CNCE-GEIQ, mais il ne pourra pas utiliser le label GEIQ.

Textes référencés

Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association

Code du travail, article L 127-1 à L 127-9 et R 127-1 à 127-9-8

Pour en savoir plus

Fédération Française des Groupements d'Employeurs

Comité National de Coordination et d'Evaluation des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Que faut-il faire avant de créer un Groupement d'Employeurs ?

La constitution d'un Groupement d'Employeurs est une démarche initiée par les acteurs économiques (entreprises ou organisations professionnelles).

Elle est à la fois simple (constitution d'une simple Association Loi de 1901), et complexe (création d'une nouvelle structure, anticipation ou prévision de volume d'activité, responsabilité solidaire, etc.).

Ce n'est pas un gadget de plus ; ce n'est qu'un outil mis à la disposition des entrepreneurs, permettant d'améliorer la gestion de personnel (saisonnier ou ponctuel) ou l'organisation du travail.

Il convient, dès lors, de se poser les questions habituelles : objectifs poursuivis, acteurs concernés, moyens à mettre en oeuvre, etc.

Les motivations : pourquoi créer un Groupement d'Employeurs ?

Il s'agit pour chaque adhérent "fondateur" de déterminer ses propres motivations de participation à un

Groupement d'Employeurs et de les exposer aux autres partenaires. Le groupe de "fondateurs" devra ensuite se mettre d'accord sur la ou les motivations communes retenues. Après rédaction, ces motivations seront la base de travail permettant d'établir les statuts, le règlement intérieur et le mode de fonctionnement du G.E.

Les acteurs : quelles entreprises participeront au G.E. ?

Il est nécessaire de déterminer la liste précise des membres fondateurs et de décider des modalités d'accueil de futurs adhérents éventuels. Pour cela, il faut fixer les conditions d'adhésion, mais aussi de démission et d'exclusion. Et répondre à quelques questions :

- Quel est le secteur d'activités des entreprises (convention collective identique ou différente) ?
- Quelle est la zone géographique couverte par le G.E. ? (La taille de la zone et le nombre potentiel d'entreprises intéressées ont un effet inversement proportionnel sur la mobilité du personnel mis à disposition).

Il conviendra, aussi, de recenser les demandes de personnel de chaque "fondateur" :

- les expériences montrent qu'un minimum de 20 000 heures / an (environ 12 salariés équivalent temps complet) sont nécessaires pour assurer la pérennité du G.E.;
- des emplois à périodicités complémentaires doivent exister chez les adhérents (10 mois par an environ suffisent, en tenant compte des congés payés et des périodes de formation).

Les moyens : ce qui est nécessaire au fonctionnement du G.E.

Il faut prévoir des moyens juridiques, humains, matériels et financiers.

Les moyens juridiques

Il s'agit de la constitution d'une Association Loi de 1901 ; la tâche essentielle est la rédaction des statuts, pour cela, les fondateurs devront se mettre d'accord sur les points suivants :

- le nom de l'association, son objet, son siège social ;
- les modalités d'admission d'un nouveau membre et de démission ou d'exclusion d'un adhérent ;
- les modalités de convocation et de fonctionnement des assemblées générales (annuelle, ordinaire ou extraordinaire), du Conseil d'Administration et/ou du bureau de l'association ;
- les modalités d'élection des membres du Conseil d'Administration et/ou du bureau ;
- les modalités de modification des statuts, et de la dissolution de l'association.

Les moyens humains

La direction du G.E.

Le G.E. est constitué sous la forme d'une Association Loi de 1901, à ce titre il faudra nommer un Président et un Trésorier (le minimum légal) ; si le G.E. est important un Secrétaire, des vice-présidents et des adjoints au trésorier et au secrétaire pourront être prévus. Qui assumera ces responsabilités ?

Rappelons que le Président d'une association est responsable sur ses biens propres du passif éventuel de celle-ci, et que ces fonctions sont en principe bénévoles. Toutefois, l'instruction fiscale du 15 septembre 1998 permet indirectement de rémunérer les dirigeants d'une association soumise aux impôts commerciaux.

La gestion du G.E.

Différentes tâches doivent être réalisées : recrutement du personnel ; formalités liées à l'embauche, aux salaires et aux déclarations sociales et fiscales ; comptabilité ; secrétariat ; établissement de la planification des mises à disposition, etc.

La taille du G.E. permettra-t-elle aux adhérents d'assurer ces tâches eux-mêmes, ou bien faudra-t-il prévoir l'embauche de personnel permanent : secrétaire-comptable, directeur, etc. ?

Les moyens matériels

Le siège social

Il peut être établi au siège de n'importe lequel des adhérents, ou bien au local du G.E.

Les bureaux

Sans objet, si les tâches sont réalisées par les adhérents. Si du personnel permanent est prévu, il faut un local, téléphone, télécopie, ordinateur, etc. ; il peut être situé chez un adhérent ou ailleurs.

Les moyens financiers

Hormis l'intervention éventuelle d'un conseil juridique, le coût de constitution d'une association est de 39,06 € pour l'insertion obligatoire dans le Journal Officiel, et celui de la déclaration de modification d'association est de 28,12 €. En revanche, ces tarifs ne couvrent plus la fourniture et l'envoi gratuit d'un justificatif de l'insertion. Pour se procurer un exemplaire du Journal Officiel dans lequel figure cette insertion, il faut désormais s'acquitter d'une somme de 1,50 €.

Il sera, toutefois, nécessaire de constituer rapidement un fonds de roulement. En effet, le premier mois d'activité le ou les salariés devront être payés le 30.

Un budget prévisionnel devra être établi afin de déterminer le coût de gestion prévisionnel permettant de fixer le coefficient de facturation.

Il sera aussi nécessaire d'organiser la solvabilité de chaque adhérent en raison de la responsabilité solidaire de chacun envers les dettes sociales (salaires et charges sociales).

Textes référencés

Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association

Pour en savoir plus

Centre de Ressources Rhône-Alpes des Groupements d'Employeurs
PERIPL

Comment créer un Groupement d'Employeurs ?

Créer un Groupement d'Employeurs consiste à :

- créer une Association Loi de 1901⁵ ;
- informer ou déclarer celui-ci à l'administration du Travail dont relèvent les membres adhérents ;
- le cas échéant, informer les représentants du personnel des entreprises adhérentes
- déclarer son existence aux services fiscaux et sociaux.

Création de l'association

L'acte fondateur d'une association est la signature des statuts. Dans le cas d'un Groupement d'Employeurs, il y a également nécessité de rédiger un règlement intérieur.

Les statuts

La rédaction des statuts est la tâche essentielle de la création d'une association. En effet, ceux-ci constituent la loi que se donnent les futurs adhérents dans les rapports existants entre eux dans le cadre de leur association. Beaucoup de soins doivent être apportés à la rédaction de ceux-ci, même si cela peut paraître fastidieux et inutile.

Il ne faut pas oublier que, comme pour tous les contrats, les statuts d'une association doivent prévoir le meilleur et le pire, même si au moment de la constitution tout semble aller pour le mieux entre les fondateurs.

La préparation de la rédaction des statuts pourra se faire avec la fiche "Que faut-il faire avant de créer un Groupement d'Employeurs ?" –

Les statuts doivent être le plus simple possible : reprendre les dispositions légales, et renvoyer au règlement intérieur pour les détails. Par exemple : le lieu du siège social ne doit pas être indiqué avec une adresse précise, le nom de la commune suffit. Cela évitera d'avoir à convoquer une A.G. extraordinaire en cas de simple déménagement.

Le dossier de constitution de l'association doit être déposé à la Préfecture, Service des Associations, et doit contenir : une déclaration d'association (imprimé à retirer à la Préfecture) ; deux exemplaires des statuts ; demande d'insertion au Journal Officiel, avec un chèque de 36,80 €.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur doit préciser les modalités de fonctionnement de l'association non prévues par les statuts, mais aussi les règles de fonctionnement pratique du G.E. Entre autres, l'admission ou le départ d'un adhérent, les règles de calcul du coefficient de facturation, les mises à disposition de personnel, les modifications éventuelles de la planification, etc.

Déclaration à l'administration du travail

Deux possibilités : les membres du G.E. relèvent tous de la même convention collective ou non.

Groupement d'Employeurs constitué par des entreprises ayant la même convention collective

Le G.E. adoptera, bien sûr, la convention collective commune à tous ses membres.

Une note d'information sera adressée (en L.R.A.R.)⁶ à l'Inspection du travail du lieu du siège social du Groupement, dans le mois suivant la date de constitution. (Voir article R. 127-1 du Code du travail)

Groupement d'Employeurs constitué par des entreprises n'ayant pas la même convention collective

La réglementation a pour objet d'empêcher des employeurs régis par une convention collective jugée "contraignante" à leurs yeux, de constituer un G.E. pour disposer de personnel soumis à une convention collective moins favorable à leurs salariés.

Le G.E. doit choisir une convention collective selon les critères suivants :

- convention collective la plus favorable aux salariés parmi celle des adhérents ;
- convention collective de la majorité des membres adhérents ;
- convention collective du secteur d'activité utilisant le plus grand nombre d'heures de travail.

Ce choix est soumis à l'autorisation de l'administration du travail ; une déclaration doit être adressée (en L.R.A.R.) dans le mois suivant la date de constitution du G.E. (Voir article R. 127-2 et 127-3 du Code du travail).

Information des représentants du personnel

Lors de la constitution d'un Groupement d'Employeurs, mais aussi de l'adhésion à un G.E. existant, l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel⁷ existant dans son entreprise (alinéa 6 de l'article L 127-1 du Code du travail). Cette information précise la nature des activités du G.E.

Il s'agit d'une information qui peut être effectuée après l'adhésion. Il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation préalable.

Déclarations d'existence

Le Groupement d'Employeurs doit déclarer son existence aux services fiscaux et sociaux.

Déclaration d'existence aux services fiscaux

Une formalité doit être réalisée auprès des services fiscaux uniquement si le G.E. est créé dans un premier temps sans embauche de personnel. Dans le cas contraire, la déclaration d'existence est faite auprès de l'URSSAF (ou la MSA) qui transmet aux impôts. Dans les 2 cas, le même imprimé est utilisé : liasse M "0".

Déclaration d'existence aux services sociaux

Sauf, si le G.E. est créé sans personnel, la déclaration d'existence est faite auprès de l'URSSAF (ou la MSA), à l'aide des documents suivants : liasse M "0", Déclaration Unique d'Embauche.

L'URSSAF (ou la MSA) se charge de transmettre les documents et informations aux autres caisses sociales et aux services fiscaux.

Textes référencés

Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association

Articles L 127-1 et R 127-1, R 127-2 et R 127-3 du Code du travail

Pour en savoir plus

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

URSSAF

SDITEPSA

Mutualité Sociale Agricole

Comment fonctionne juridiquement un Groupement d'Employeurs ?

Un Groupement d'Employeurs fonctionne comme une Association Loi de 1901 ; il possède également quelques particularités prévues par le Code du travail.

Le fonctionnement de l'association

Le fonctionnement juridique de l'association consiste à réunir périodiquement ou ponctuellement les adhérents en Assemblée Générale, et à organiser le travail des instances de direction (Conseil d'Administration et / ou bureau). Il y aura également, de temps en temps, des formalités à effectuer.

Les Assemblées Générales

La finalité et les procédures utilisées sont très proches de celles des Sociétés ; les modalités de convocation et de tenue des assemblées sont décrites dans les statuts de l'Association. Il existe deux types d'A.G. : les Assemblées Générales Ordinaires et les Assemblées Générales Extraordinaires.

Les Assemblées Générales Ordinaires

Les A.G.O. servent à prendre les décisions importantes courantes. Elles peuvent être réunies à tout moment (conformément aux statuts) et au moins une fois par an pour l'approbation des comptes (on parle, alors, de l'Assemblée Générale annuelle).

L'ordre du jour d'une Assemblée Générale annuelle sera, classiquement, de :

- faire état des activités de l'exercice écoulé et de faire approuver par l'assemblée les actions menées (rapport moral ou d'activité) ;
- proposer à l'assemblée le plan d'action de l'exercice à venir (rapport d'orientation) ;
- exposer les comptes de l'exercice passé, et les faire approuver ;
- proposer un budget pour l'exercice à venir, et le faire approuver ;
- enfin, procéder au renouvellement partiel ou total (selon les statuts) des membres du Conseil d'Administration.

Les Assemblées Générales Extraordinaires

Elles seront réunies pour tous les événements importants de l'Association : modification des statuts, fusion ou transformation, dissolution, etc.

Les instances de direction

Les statuts peuvent prévoir un Conseil d'Administration qui nomme en son sein les personnes chargées de l'administration courante de l'Association, ou bien uniquement un bureau pour les toutes petites associations.

Le Conseil d'Administration

Les membres du C.A. sont élus par l'Assemblée Générale des adhérents, il se réunit périodiquement pour "évaluer" la bonne exécution des orientations définies en A.G.

Il nomme en son sein les membres chargés de l'administration courante de l'association : Président, Secrétaire, Trésorier, etc.

Le bureau

Le bureau est composé des membres ayant une fonction précise et bénévole dans l'association : Président, Vice-président, Secrétaire, Trésorier, etc. (les permanents salariés ne peuvent pas être membres du bureau). Tout changement d'attribution doit être signalé à la Préfecture dans les trois mois.

Les déclarations légales

Il s'agit, essentiellement, des déclarations à effectuer à la Préfecture en cas de changement de dirigeants, de siège social, et de modification des statuts.

La réglementation du travail

Les Groupements d'Employeurs sont soumis à la même réglementation du travail que les autres entreprises. Quelques précisions sont toutefois apportées par le Code du travail (Livre premier, titre deuxième, chapitre VII), notamment sur l'obligation de contrats de travail écrits et en cas d'adhésion de nouveaux membres.

Obligation de contrats de travail écrits

Les contrats de travail établis par le G.E. sont obligatoirement écrits. A défaut, le salarié est soumis au régime de droit commun, et sera considéré comme un salarié permanent du Groupement.
Les contrats indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

Mention sur le registre du personnel

L'entreprise utilisatrice de personnel mis à disposition par un G.E. 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).

Déclaration de l'adhésion d'un nouvel adhérent

L'adhésion au G.E. d'un nouveau membre doit faire l'objet d'une déclaration à l'administration du travail. Cette déclaration est identique à celle effectuée lors de la constitution du Groupement.

Textes référencés

Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association
Articles L 127-1 et s. et R 127-1 et s. du Code du travail

Pour en savoir plus

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Comment fonctionne pratiquement un Groupement d'Employeurs ?

Un Groupement d'Employeurs fonctionne comme une entreprise traditionnelle ; il doit respecter les législations sociales, fiscales, du commerce, etc.
Les éléments essentiels du fonctionnement sont la gestion du personnel et la gestion administrative et financière.

La gestion du personnel

La gestion du personnel mis à disposition des adhérents est en tout point identique à la gestion du personnel d'une entreprise traditionnelle, notamment pour les tâches suivantes :

- recrutement des salariés ;
- formalités d'embauche (contrat de travail, D.U.E.⁸, médecine du travail, etc.) ;
- établissement des payes et des déclarations sociales ;
- formation continue du personnel ;
- formalités de départ.

Un point sera, toutefois, différent : la planification des mises à disposition de personnel.

La forme privilégiée de contrat de travail dans un Groupement d'Employeurs 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'oeuvre de la part des adhérents.

La gestion administrative et financière⁹

La gestion administrative et financière d'un Groupement d'Employeurs est en tout point identique à la gestion d'une entreprise traditionnelle, notamment pour les tâches suivantes :

- établissement d'un budget prévisionnel et d'une prévision de trésorerie ;
- facturation et suivi des encaissements ;
- déclarations de TVA ;
- tenue de la comptabilité ;
- contrôle du budget et de la trésorerie ;
- établissement des comptes et déclarations fiscales et sociales annuels.

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

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

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 facturé 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 :

- salaire brut 1,00
 - charges sociales patronales (par exemple : 42 %) 0,42
 - frais de gestion (rapport entre le total des charges du G.E. et le total des salaires) 0,10
- Coefficient de facturation : 1,52

L'établissement des conventions de mises à disposition

Avant chaque mise à disposition d'un salarié dans une entreprise adhérente, le Groupement d'Employeurs devra établir et faire signer une convention de mise à disposition.

Celle-ci reprendra : 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.

La facturation

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

L'ajustement du coefficient de facturation

Le coefficient de facturation doit être vérifié très 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 entreprises utilisatrices.

Pour en savoir plus

Centre de Ressources Rhône-Alpes des Groupements d'Employeurs
PERIPL

Quelle est la fiscalité du Groupement d'Employeurs ?

Les Groupements d'Employeurs sont constitués sous la forme d'Associations Loi de 1901, et le Code du travail (article L 127-1) ne leur permet pas d'effectuer des opérations à but lucratif. Les Services Fiscaux considèrent, toutefois, que les G.E. exercent une activité à caractère lucratif¹⁰. A ce titre, ils sont soumis au régime de droit commun des entreprises commerciales : TVA, Impôt sur les Sociétés, Taxe Professionnelle, etc. Il existe quelques exceptions, notamment dans le secteur agricole. Attention : l'instruction du 15 septembre 1998 (suite du rapport Goulard) et l'instruction complémentaire du 16 février 1999 ont redéfini les règles fiscales applicables aux associations. Certaines dispositions décrites ci-dessous, établies avant les instructions, pourraient évoluer à la lumière de celles-ci. En cas de doute, se rapprocher impérativement des services fiscaux départementaux.

Les Groupements d'Employeurs sont exonérés de l'Imposition Forfaitaire Annuelle.

Pour bénéficier d'éventuelles exonérations fiscales, les Groupements d'Employeurs doivent être constitués conformément au Code du travail (constitution d'une association déclarée, déclaration aux services compétents, etc.).

La Taxe à la Valeur Ajoutée (TVA)

La mise à disposition de personnel est une activité à caractère économique qui entre dans le champ d'application de la Taxe à la Valeur Ajoutée.

Le taux de TVA applicable aux activités d'un G.E. est le taux normal, fixé depuis le 1er avril 2000 à 19,6%.

L'article 261 B du CGI prévoit une exonération¹¹. Les conditions cumulatives sont les suivantes :

- Groupements d'Employeurs constitués uniquement d'adhérents non soumis à la TVA¹² ;
- mise à disposition du personnel uniquement en faveur des adhérents du G.E. ;
- facturation des services du G.E. en fonction du coût réel, et non pas forfaitairement ;
- avances de trésorerie limitées à un ou deux mois de salaires et charges.

L'article 293 B du CGI prévoit une franchise¹³ de TVA pour les groupements qui réalisent un chiffre d'affaires hors taxes inférieur à 27 000 €.

Cette franchise n'est utile qu'aux très petits G.E. : le CA réalisé par un G.E. employant un salarié à temps complet payé au SMIC est d'environ 22 000 € annuel. Toutefois, un G.E. exonéré peut être amené à réaliser de manière ponctuelle des opérations non-exonérées de TVA, la franchise peut alors s'appliquer sur ces opérations.

L'exonération ou la franchise de TVA implique :

- pas de déduction de TVA sur les achats du G.E. ;
- paiement de la taxe sur les salaires (après déduction de l'abattement accordée aux associations de la loi de 1901.

Hormis la contrainte d'effectuer une déclaration mensuelle (éventuellement trimestrielle pour les très petits G.E.), l'application de la TVA est neutre pour le G.E. et les entreprises soumises à cette taxe. Le G.E. facture, encaisse et reverse au Trésor Public la TVA encaissée ; l'entreprise comptabilise, paie au G.E. et déduit (récupère) la TVA de ses propres encaissements de taxe effectués sur ses clients.

L'Impôt sur les Sociétés (IS)

Les Groupements d'Employeurs exercent une activité à caractère lucratif, ils sont donc soumis au régime de droit commun de l'Impôt sur les Sociétés.

Dans l'hypothèse où le G.E. ne réalise pas d'excédent, l'impôt à payer sera nul. Il subsiste néanmoins la charge d'effectuer une déclaration fiscale (coût de gestion à prévoir).

ATTENTION : la première année le G.E. peut bénéficier d'aides à l'embauche, voire de subventions. Si la facturation effectuée auprès des adhérents ne tient pas compte de ces aides, l'excédent du 1er exercice peut être important, et il y aura un impôt à payer sur les aides ou les subventions encaissées.

L'Imposition Forfaitaire Annuelle des sociétés (IFA)¹⁴

Depuis le 1er janvier 1997, tous les Groupements d'Employeurs sont exonérés de cette imposition¹⁵ (article 13 de la Loi de finances 1997 - article 223 octies du CGI).

La Taxe Professionnelle (TP)

Les Groupements d'Employeurs sont soumis à la Taxe Professionnelle.

Les G.E. composés exclusivement d'exploitants agricoles individuels ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant de l'exonération prévue par l'article 1450 du CGI, sont exonérés de la Taxe Professionnelle (article 59 de la Loi 95-95 du 1er février 1995 de modernisation de l'agriculture).

La Taxe d'Apprentissage (TA)

Les Groupements d'Employeurs sont soumis à la Taxe d'Apprentissage.

Afin de facturer la taxe d'apprentissage uniquement aux utilisateurs assujettis à cette taxe, les groupements d'employeurs composés d'adhérents assujettis et non assujettis à la taxe d'apprentissage paient la TA en proportion des salaires versés et soumis à la taxe d'apprentissage. Les G.E. composés exclusivement d'exploitants agricoles individuels ou de sociétés civiles agricoles sont exonérés de la Taxe d'Apprentissage.

La Taxe sur les salaires (TS)

Les Groupements d'Employeurs exonérés de TVA ou bénéficiant d'une franchise de TVA sont soumis à la Taxe sur les salaires.

Les associations Loi de 1901 qui emploient moins de 30 salariés bénéficient d'un abattement de 5 453 € annuel (en 2005) sur le montant de taxe à payer, c'est-à-dire qu'elles ne paieront pas de TS tant que son montant est inférieur à 5453 euros par an. Le salaire d'un employé payé au SMIC génère environ 890 € de taxe sur les salaires ; un G.E. ne paiera la taxe sur les salaires que s'il emploie plus de 6 salariés payés au SMIC.

La taxe sur les salaires n'est pas due lorsque son montant annuel est inférieur à 840 euros. Une décote est appliquée si le montant de la TS est compris entre 840 et 1680 euros.

Textes référencés :

Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association

Article L 127-1 du Code du travail

Articles 223 octies, 261 B, 293 B et 1450 du Code Général des Impôts

Pour en savoir plus

Direction des Services Fiscaux

Quels sont les aspects financiers d'un Groupement d'Employeurs ?

Les aspects financiers d'un Groupement d'Employeurs sont les mêmes que ceux d'une entreprise traditionnelle : la comptabilité qui enregistre et mesure les mouvements financiers, la gestion budgétaire qui prévoit et corrige l'équilibre des produits et des charges et la gestion de trésorerie qui prévoit et corrige les paiements et les encaissements effectués.

La comptabilité

La comptabilité d'un Groupement d'Employeurs sera celle d'une association soumise à l'Impôt sur les Sociétés¹⁶, c'est-à-dire une comptabilité d'entreprise.

La différence essentielle tient au capital social égal à zéro, et à la mise obligatoire en réserve des excédents éventuels¹⁷.

La comptabilité pourra être tenue par un des adhérents qui sera éventuellement rémunéré pour cela, par un salarié permanent du G.E. ou par un cabinet comptable. Dans tous les cas, le coût de gestion est à prévoir.

La gestion budgétaire

Les outils classiques (établissement de budgets prévisionnels et réalisation d'un contrôle budgétaire) de la gestion budgétaire pourront être utilisés par un Groupement d'Employeurs.

Le budget (ou compte d'exploitation prévisionnel) sera nécessaire pour déterminer le coefficient de facturation.

Quels que soient les moyens mis en oeuvre, le Groupement d'Employeurs aura à supporter des coûts fixes et des coûts proportionnels :

- Coûts fixes :
- Loyer et énergie des locaux ;
- Affranchissements et télécommunications ;
- Salaires, charges sociales, formation et déplacements des permanents ;
- Honoraires, assurances et divers.
- Coûts proportionnels :
- Salaires, charges sociales, formation et déplacements du personnel mis à disposition.

Le total des coûts fixes prévus divisé par le total des coûts (fixes + proportionnels) multiplié par 100, (pour obtenir un nombre en %) donne le coefficient de gestion.

Le coefficient de facturation sera donc constitué des éléments suivants :

- pourcentage de charges sociales patronales ;
- pourcentage de coût de gestion ;
- éventuellement, pourcentage lié au C.D.D. (au 1 janvier 2002 : $10 + 1 = 11$ %) ¹⁸.

La gestion de trésorerie

Hormis l'intervention éventuelle d'un conseil juridique, la frappe et les photocopies des documents, il faut prévoir le coût de constitution d'une association pour l'insertion obligatoire dans le Journal officiel. Il sera, toutefois, nécessaire de constituer rapidement un fonds de roulement. En effet, le premier mois d'activité le ou les salariés devront être payés le 30. Il faudra donc statuer sur les questions suivantes :

- Les adhérents verseront-ils les salaires (et les charges sociales afférentes) d'avance ?
- Auront-ils versé des dépôts de garanties au G.E. ? ou des cotisations, ou des droits d'entrée ?

Par la suite, le fonds de roulement pourra être constitué en utilisant une ou plusieurs des méthodes suivantes :

- versement de droit d'entrée par les fondateurs, mais aussi par les nouveaux adhérents ;
- versement de cotisations annuelles fixes, ou proportionnelles au volume d'activité de chaque adhérent ;

- majoration du coefficient de frais de gestion.

Dans tous les cas, attention à l'impôt sur les bénéfices.

Il sera aussi nécessaire d'organiser la solvabilité de chaque adhérent en raison de la responsabilité solidaire de chacun envers les dettes sociales (salaires et charges sociales). Quelques idées :

- les adhérents se connaissent très bien et se font confiance, ils ne prévoient rien en la matière ;
- constitution d'un fond de roulement (voir ci-dessus) : n'est efficace qu'à moyen ou long terme ;
- dépôt de garantie de un ou deux mois des salaires et charges du personnel mis à disposition ;
- caution bancaire en faveur du G.E. de un ou deux mois des salaires et charges du personnel mis à disposition (coût de 1.5 % à 2 % du montant garanti) ;
- adhésion du G.E. à une société d'affacturage (factoring) qui garantit le paiement des factures émises, mais qui effectue une sélection rigoureuse des adhérents.

Dans la limite annuelle de 10 000 euros et en franchise de l'impôt sur les bénéfices, l'article 57 de la loi relative au développement des territoires ruraux permet aux groupements d'employeurs de constituer une réserve qui peut être utilisée pendant cinq ans pour mettre en œuvre la responsabilité solidaire des adhérents. Si la réserve constituée cinq années auparavant n'a pas été utilisée, l'impôt sur les bénéfices doit être payé sur son montant.

Pour en savoir plus

Centre de Ressources Rhône-Alpes des Groupements d'Employeurs
PERIPL

Qu'est ce qu'un GEIQ ?

Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification est né de l'idée d'associer la formule du groupement d'employeur avec un contrat de travail/formation en alternance. La première expérience a eu lieu dans le milieu agricole, en 1988. Après de longs balbutiements, les GEIQ parviennent à s'imposer à partir de 1993.

L'appellation GEIQ est désormais labellisée et appartient au comité de coordination et d'évaluation des GEIQ.

Objet

Le GEIQ a pour objectif la qualification et/ou l'insertion professionnelle au moyen d'un contrat de travail. Sa finalité est d'amener, à terme, ses salariés à un emploi stable chez un ou plusieurs membres du GEIQ ou dans une tierce entreprise.

Le GEIQ recrute des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle ; les jeunes ayant un parcours scolaire difficile sont les principaux concernés. Le GEIQ se propose alors de leurs donner une qualification à travers des contrats d'orientation, d'adaptation, de qualification, d'apprentissage et par le statut de stagiaire de la formation continue.

En outre, le GEIQ permet aux personnes détentrices d'une qualification obsolète ou n'ayant pas permis jusque là, l'accès à un emploi, de se réinsérer à travers des dispositifs tels que les contrats de retour à l'emploi ou le statut de stagiaire de la formation continue.

Le GEIQ, dans le cadre de ses missions, collabore avec les Agences Locales pour l'Emploi, les missions locales, les associations, les services sociaux.

Les GEIQ peuvent revêtir plusieurs formes :

- mono -sectoriels exercent une activité unique, ce sont, de loin, les plus nombreux ;
- "bi-professionnels" cumulent deux activités en raison de la configuration locale ;
- "tous secteurs" - les entreprises doivent avoir une raison commune de travailler ensemble pour choisir cette formule.

Les intérêts du GEIQ

Outre les avantages propres au groupement d'employeurs, le GEIQ présente des intérêts spécifiques pour l'employeur et le salarié.

Pour l'employeur

Le GEIQ permet d'être partie prenante d'un dispositif participant au développement de la politique de l'emploi, de la formation et de la lutte pour l'insertion.

Le label "entreprise insérante" lui permet de soumissionner aux marchés publics contenant des

clauses d'insertion.

L'employeur peut bénéficier d'avantages financiers liés aux mesures utilisées (abattement sur les salaires ou les cotisations sociales).

Pour le salarié

Le GEIQ permet à une personne en quête de formation et d'emploi d'obtenir une qualification et de s'acheminer à terme vers un emploi stable, notamment dans la branche où elle est formée.

L'esprit du GEIQ est de permettre à des personnes en difficulté de débiter ou reprendre la vie professionnelle sur des bases saines.

La création et le fonctionnement du GEIQ

Création

Avant toute création de GEIQ, il est nécessaire de mettre en place un comité de pilotage pour la conception et le suivi du GEIQ.

Ce comité peut être composé d'administrations, d'un réseau d'entreprises, de partenaires à l'insertion, des chambres consulaires, d'associations, de syndicats.

La seconde étape a pour objet la constitution même du GEIQ ; en la matière ce sont les règles propres au groupement d'employeurs qui ont vocation à s'appliquer.

Le CNCE-GEIQ apporte des conseils aux porteurs de projet, à travers des séminaires de formation et la diffusion du "Mode d'emploi pour le montage d'un GEIQ". Le CNCE a aussi un rôle de coordination, d'animation et d'information du réseau des GEIQ.

Des aides au démarrage peuvent être apportées par les personnes publiques :

- les conventions « promotion emploi », gérées par la DDTEFP, ont vocation à favoriser la création d'activités résultant d'une initiative locale à l'intention des publics jeunes ou demandeurs d'emploi de longue durée ;
- le Fonds National pour le développement et l'aménagement du territoire, sous la responsabilité du Préfet de région, vise à favoriser le développement de projets porteurs d'emploi dans tous les secteurs économiques ;
- l'aide à l'embauche du premier salarié consiste à exonérer le GEIQ d'une partie des charges patronales de sécurité sociale liées au premier salarié.

D'autres aides peuvent intervenir lors du développement du GEIQ.

Fonctionnement

Le suivi et la gestion du GEIQ nécessitent l'embauche d'un salarié coordonnateur. Il sera chargé de facturer des missions aux entreprises utilisatrices, de rémunérer les salariés, de collecter les divers financements et aides, de tenir la comptabilité.

La gestion du GEIQ s'effectue dans les mêmes conditions que le G.E..

Le salarié bénéficiera d'un suivi dès son entrée dans le GEIQ ; après avoir passé l'épreuve de sélection, il sera accompagné par un tuteur au sein du GEIQ, mais aussi par un référent extérieur (correspondant RMI, correspondant jeune). A l'issue de son contrat, une validation de son expérience professionnelle sera réalisée à travers l'obtention d'un certificat de compétence et à défaut d'obtention du diplôme ou du titre homologué prévus par les contrats d'apprentissage ou de qualification, un dispositif de sortie sera organisé (structures d'accueil, réseaux de parrainage).

Textes référencés :

Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association

Articles L 127-1 et suivants et R 127-1 et suivants du Code du travail

Pour en savoir plus

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CNCE-GEIQ

- 1 Le salarié d'un G.E. mis à disposition d'une entreprise compte dans l'augmentation des effectifs pour atteindre le seuil de 6 %, condition permettant l'octroi de l'aide gouvernementale ; ceci à la condition que le G.E. ait bien lui-même augmenté ses effectifs. Par contre, l'entreprise ne bénéficie pas des aides sur les salariés mis à disposition.
- 2 entrepreneur individuel.
- 3 entreprise, association,
- 4 selon les cas : le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département dans lequel le groupement a son siège social, le Directeur départemental des transports ou le Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole.
- 5 Une association est un groupe de personnes souhaitant oeuvrer en commun dans un but autre que lucratif. Cela la différencie nettement de la société qui est un groupement de personnes oeuvrant dans un but lucratif (les apporteurs de fonds souhaitent obtenir des dividendes en rémunération du capital investi).
- 6 Lettre Recommandée avec Accusé de Réception.
- 7 Comité d'entreprise, délégués du personnel.
- 8 Déclaration Unique d'Embauche.
- 9 voir aussi la fiche "Quels sont les aspects financiers du Groupement d'Employeurs ?".
- 10 D'un point de vue fiscal, le caractère lucratif d'une activité ne dépend pas de la qualification juridique de l'organisme, mais résulte de la nature des actes accomplis et notamment de la concurrence éventuelle avec le secteur marchand.
- 11 L'exonération concerne les activités soumises habituellement à la TVA et dispensées de cette taxe par le législateur.
- 12 Si le G.E. est constitué d'adhérents soumis et non soumis à la TVA pour leurs propres activités, le G.E. doit facturer la TVA à tous ses membres.
- 13 La franchise concerne les activités soumises à la TVA (non-exonérées) et dispensées du paiement de cette taxe dans la limite du CA réalisé ou du montant de taxe à payer.
- 14 L'IFA est une imposition distincte de l'Impôt sur les Sociétés et doit être payé même en l'absence de bénéfices.
- 15 Avant le 31 décembre 1996, seuls les G.E. composés d'adhérents exerçant une activité agricole ou artisanale étaient dispensés de cet impôt.
- 16 voir la partie "Quelle est la fiscalité du Groupement d'Employeurs" ?
- 17 principe de but non-lucratif des associations : voir la note 5.
- 18 10 % de précarité pour le salarié, 1 % de charges patronales supplémentaires pour la formation continue.