



GUIDE PRATIQUE

NOUVELLE ÉDITION
POUR LES 30 ANS DE LA
LOI !

ACCOMPAGNER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS NON MARCHANDS

Sport - Animation - Éducation populaire

*Un outil au service des associations et des collectivités
pour le développement de l'emploi durable*

Édition 2015

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
en partenariat avec
l'Agence d'ingénierie et de services pour entreprendre autrement (AVISE)



 **avise**

Remerciements

Le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports et l'Avise remercient les membres du comité de pilotage et des groupes qui ont concouru initialement à la rédaction du guide en 2012 ainsi que le cabinet Mouvens pour son appui à la réactualisation en 2015.

Comité de pilotage

- Patrick BALLON, Direction départementale de la Cohésion sociale de la Vienne
- Charles-Aymeric CAFFIN, Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative (DJEPVA)
- Agnès CHABOT, Direction départementale de la Cohésion sociale et de la Protection des populations du Cantal
- Arnaud FARHI, Avise
- Renaud FOIRIEN, DJEPVA, Mission des études de l'observation et des statistiques
- François GOIZIN, DJEPVA
- Alain GRAILLOT, Direction régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion sociale de Bourgogne
- Jean-Jacques JANNIERE, Direction départementale de la Cohésion sociale du Var
- Anne-Marie LA COTARDIERE (de), Direction des Sports
- Philippe LAGADEC, Direction départementale de la Cohésion sociale de la Manche
- Frédéric STEINBERG, Direction des Sports
- Nicolas VERDON, Fédération nationale Profession sport et loisirs (FNPSL)
- Karim ZERGIT, Avise

Groupes de travail

- Florence ABERLENC, Sport Objectif Plus – DLA Alpes de Haute-Provence
- Myriam ANTOINE, CNOSF - CNAR Sport
- Nicolas BARBEAU, Fédération française de tennis de table
- Cyrielle BERGER, Centre ressources des GE de Poitou-Charentes
- Betty CHARLIER, Fédération française EPMM
- Marie DEVAUD, APSL 17
- Yves DUBUY, Culture et Liberté
- Jean-Michel DUTARTRE, APSL 76
- Philippe LEMOINE, Ligue de tennis Midi-Pyrénées - CNRGE
- Jean MASSOUE, Sport Pyrénées emploi 64 - DLA Pyrénées-Atlantiques
- Jean-Paul RIBAUT, Profession sport animation 31
- Catherine SPITERI, Fédération des CFA sport et animation
- Pascale TRACE, Association profession sport, animation, loisirs, culture 21
- Gautier VISSEAU, Profession sport 35

Éditorial

Thierry MOSIMANN, Directeur des sports

Jean-Benoit DUJOL, Directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

Les groupements d'employeurs dans le secteur non marchand Un mode d'organisation qui s'impose progressivement

La loi du 25 Juillet 1985 relative aux groupements d'employeurs (GE) fête ses 30 ans. Depuis cette date, de nombreux GE ont été pérennisés notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie. Les secteurs du sport et de l'animation, plus globalement le secteur non marchand voient le nombre de ces structures augmenter régulièrement depuis plusieurs années maintenant.

Le guide d'accompagnement à la création de groupements d'employeurs dans les champs du sport et de l'animation a été lancé en 2011 par le ministère chargé des sports et de la jeunesse en partenariat avec l'AVISE. Une évaluation en 2013 de ce guide a permis de démontrer sa pertinence pour professionnaliser les acteurs de l'accompagnement.

Depuis plusieurs éléments nous ont convaincus de la nécessité d'actualiser ce guide :

- D'abord le rapport parlementaire remis le 20 novembre 2014 par la commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur « les difficultés du monde associatif dans la période de crise actuelle » a mis en évidence la nécessité de promouvoir les GE auprès des associations, soulignant que « les groupements d'employeurs permettent précisément de limiter l'émiettement du temps de travail et d'embaucher à temps plein des salariés pour œuvrer au sein de plusieurs associations ».
- Ensuite, les acteurs associatifs, dans un contexte de rationalisation des financements, développent depuis une dizaine d'années, des stratégies de mutualisation, tout particulièrement par la constitution de GE, soutenus bien souvent dans leurs démarches par l'Etat mais aussi par les réseaux associatifs eux-mêmes.

Les acteurs du sport et de l'animation se sont bien appropriés le dispositif : on estime aujourd'hui à 500 le nombre de GE « non marchands » (composés exclusivement d'associations et de collectivités territoriales) qui « porteraient » 5 000 emplois. Ce secteur connaît une croissance remarquable. Des fédérations sportives s'impliquent et se structurent, par exemple les fédérations françaises de Tennis, de Judo, de Hand-ball.... Beaucoup s'y intéressent.

Depuis 25 ans, le ministère a accompagné de manière permanente la mutualisation des emplois. Cela a abouti en 1989, à la création du dispositif « association profession sport ». Aujourd'hui la Fédération Nationale Profession Sports et Loisirs fédère une vingtaine de Groupements d'Employeurs.



Des branches professionnelles, comme celle de l'animation, ont conditionné leur accord sur le temps partiel à une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois et de faciliter la création de groupements d'employeurs. La branche du sport consacre la totalité du chapitre XI de sa convention collective aux groupements et à la pluralité d'employeurs.

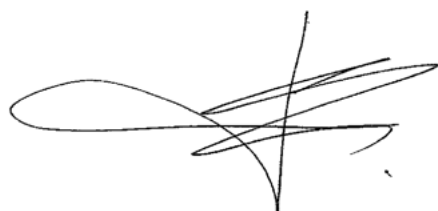
Enfin, depuis la première édition du guide, la « loi Cherpion » du 28 juillet 2011 a assoupli les conditions d'adhésion des collectivités territoriales à un GE pour permettre une meilleure alternance et favoriser la sécurisation des parcours professionnels. Cette mesure est essentielle dans le contexte de la réforme des rythmes éducatifs et de la mise en œuvre d'activités périscolaires de qualité.

Les avantages recherchés à travers ces GE sont connus et nombreux. Ce sont notamment :

- La sécurisation juridique de la mutualisation.
- Le développement de contrats à temps plein et de contrats à durée indéterminée permettant l'accès à la formation et l'application d'une convention collective.
- La simplification dans la gestion des ressources humaines pour l'employeur.
- L'ancrage de l'activité de l'emploi sur un bassin de vie.
- La sécurisation de la trajectoire professionnelle et du parcours de vie.

Pour ces raisons, le ministère de la ville, de la jeunesse, et des sports développe ou soutient des démarches simplifiant la tâche des dirigeants bénévoles, pour développer leurs compétences et professionnaliser les salariés ou l'activité elle-même. Dans la continuité de cette action, le ministère, en partenariat avec l'AVISE, met ce guide à disposition des réseaux associatifs sportifs, de jeunesse et d'éducation populaire, des structures d'accompagnement de la vie associative, comme des collectivités territoriales.

L'objectif est de mettre à disposition des acteurs un outil méthodologique efficient, actualisé et illustratif. Des réponses structurantes, pratiques, concrètes et adaptées au secteur non marchand sont données dans ce guide. Les responsables associatifs et ceux des collectivités territoriales (élus ou techniciens) trouveront auprès des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et des directions départementales chargées de la cohésion sociale ¹ (DDCS-PP) l'accompagnement nécessaire pour la mise en œuvre de leur projet.



Jean-Benoit DUJOL

**Directeur de la jeunesse, de
l'éducation populaire et de la vie
associative**



Thierry MOSIMANN

Directeur des Sports

¹ Notamment auprès des délégués départementaux à la Vie associative (DDVA) – annuaire et coordonnées complètes sur www.associations.gouv.fr, rubrique « Les centres de ressources pour les responsables ou créateurs d'association ».

Éditorial

Hugues SIBILLE

Président de l'Agence d'ingénierie et de services pour entreprendre autrement (Avisé)

Le GE pour répondre aux nouveaux défis du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)

Si l'année 2014 a été marquée par le vote de la Loi ESS, nouvelle pierre angulaire pour le secteur, 2015 constituera l'année phare pour les groupements d'employeurs en ce 30ème anniversaire. Cet outil constitue plus que jamais l'une des réponses possibles aux nombreux défis que doivent relever les acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Le récent rapport parlementaire sur les difficultés du monde associatif témoigne du long et complexe chemin que traverse le secteur associatif depuis ces dernières années en matière de mutations socio-économiques. Ce phénomène s'est récemment amplifié avec la profonde transformation de l'environnement politique, institutionnel et financier au niveau français et européen.

En effet, la réforme territoriale va redistribuer les cartes avec ses 13 régions, obligeant ainsi les structures à requestionner le triptyque: projet associatif, modèle économique, emplois. De fait, en réponse aux enjeux de diversification des financements et de sécurisation des emplois, les structures employeuses et les acteurs de l'accompagnement développent de nouvelles stratégies pour changer d'ère et d'échelle, renforçant par la même les logiques de coopération, de regroupement et de mutualisation.

Les acteurs des champs du sport et de l'animation, et plus largement de l'ESS, doivent utiliser les nouveaux leviers qui se présentent à eux pour développer l'outil GE sur les territoires, notamment à travers la place que peuvent désormais prendre les collectivités territoriales.

Parmi les exemples d'opportunités à saisir, la programmation Fonds Social Européen (FSE) 2014-2020 et la nouvelle génération de Contrat de Plan État-Région (CPER) 2015-2020 dont les axes transversaux prioritaires sont l'emploi durable seront déterminants. Les Dispositifs locaux d'accompagnement, en lien avec les autres acteurs de l'accompagnement et les services déconcentrés de l'État, apporteront eux-aussi sur ces dynamiques de mutualisation de l'emploi des expertises précieuses.

Aussi, cette nouvelle édition 2015 du guide, dans le cadre d'un partenariat renouvelé avec le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, contribuera sans aucun doute au développement et renforcement des groupements d'employeurs du secteur non-marchand.



Hugues SIBILLE

Président de l'Avisé

Sommaire

Éditoriaux	3-5
Introduction	8
Les acteurs de l'accompagnement	9
Les typologies de GE	9
Présentation du guide	10
CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE GE	13
Le GE : une structure comportant de nombreuses plus-values	14
<i>Les plus-values pour les institutionnels</i>	14
<i>Les plus-values pour les utilisateurs</i>	15
<i>Les plus-values pour les salariés</i>	16
Des idées reçues sur le GE	17
Les caractéristiques juridiques du GE non marchand	20
<i>Le cadre juridique des prêts de main-d'œuvre</i>	20
<i>Les solutions offertes aux associations</i>	20
<i>La définition juridique du groupement d'employeurs</i>	22
<i>La constitution et l'adhésion à un GE</i>	23
<i>Focus sur les évolutions notables depuis l'édition 2011 du guide</i>	25
Les conditions d'emploi dans un GE	30
<i>Mode de fonctionnement d'un GE</i>	30
<i>Les spécificités des GE</i>	31
<i>Comment se répartissent les responsabilités de la fonction employeur ?</i>	32
Les caractéristiques fiscales du GE	35
<i>Le caractère non lucratif des opérations d'un GE</i>	35
<i>Le régime fiscal des GE</i>	35
<i>Le GE et les subventions</i>	37
<i>La tenue d'une comptabilité</i>	37
ACCOMPAGNER LA CRÉATION D'UN GE	39
Lever les freins à la création d'un GE en mobilisant des leviers pertinents	40
<i>Les freins et leviers culturels et psychologiques</i>	41
<i>Les freins et leviers politiques</i>	42
<i>Les freins et leviers économiques</i>	42
<i>Les freins et leviers structurels</i>	43
<i>Les freins et leviers méthodologiques</i>	45
Mener une analyse territoriale préalable à toute démarche d'accompagnement ...	46
<i>Repérer les aides financières et les dispositifs d'accompagnement du territoire</i> ...	46
<i>Repérer les GE existants sur le territoire</i>	48
Repérer les typologies des situations rencontrées lors de la création de GE	48
<i>Les GE créés sous l'impulsion d'associations de jeunesse ou de clubs sportifs</i>	48
<i>Les GE créés sous l'impulsion de têtes de réseaux ou d'institutionnels</i> <i>autour d'un projet</i>	49
<i>La transformation d'une activité de mise à disposition en GE</i>	49
De l'étude d'opportunité du projet à l'accompagnement des porteurs de projet	50
<i>Description de la méthodologie d'accompagnement</i>	50

Réaliser une étude d'opportunité du projet de création	51
<i>Les éléments préalables à l'entretien à demander aux porteurs de projet</i>	52
<i>L'entretien d'opportunité : présentation du formulaire d'évaluation</i>	52
<i>Avis sur l'opportunité de la création</i>	57
Formaliser le parcours d'accompagnement	58
<i>L'entretien de diagnostic des besoins d'accompagnement des porteurs de projet</i> ...	58
<i>La définition du parcours d'accompagnement personnalisé des porteurs de projet</i> ..	59
Fiches thématiques d'accompagnement	61
<i>Accompagnement à la formalisation du projet</i>	61
<i>Accompagnement à l'étude juridique</i>	64
<i>Accompagnement à la faisabilité économique du projet</i>	68
<i>Accompagnement à la fonction employeur et à la mise en place d'une gouvernance efficace</i>	69
SUIVRE ET CONSEILLER LE FONCTIONNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT D'UN GE	73
Suivre un GE	74
<i>L'objectif du suivi d'un GE</i>	74
<i>Les thématiques de suivi d'un GE</i>	74
Conseiller un GE dans son fonctionnement et son développement	77
<i>Pistes de réflexion pour les salariés</i>	77
<i>Pistes de réflexion pour les adhérents</i>	78
<i>Pistes de réflexion en terme de gouvernance</i>	81
BOITE À OUTILS POUR LA CRÉATION DE GE	83
Outil n°1 : Lettre-type de déclaration à l'Inspection du travail pour un GE entrant dans le champ d'application d'une même convention collective	84
Outil n°2 : Lettre-type de déclaration à la DIRECCTE ou à son unité territoriale, pour un GE n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective ...	85
Outil n°3 : Lettre-type à la Direction régionale de l'INSEE, si l'association n'est pas encore immatriculée au répertoire des entreprises et des établissements SIRENE	86
Outil n°4 : Exemple de statuts de GE sous forme associative	87
Outil n°5 : Exemple de règlement intérieur	91
Outil n°6 : Exemple de convention de mise à disposition	95
Outil n°7 : Exemple de contrat de travail CDI à temps plein	99
Outil n°8 : Exemple de facture	102
Outil n°9 : Agenda partagé	103
Outil n°10 : Fiche de mission	104
Outil n°11 : Fiche de relevé d'heures	106
Outil n°12 : Fiche de frais professionnels	107
Outil n°13 : Fiche de demande de congés	109
Outil n°14 : Pour en savoir plus	110
ANNEXES	113
Annexe n°1 : Tableau comparatif de la mise à disposition via un GE, hors GE ou dans le cadre d'une prestation de service	114
Annexe n°2 : Tableau de synthèse du Code du travail	116
Annexe n°3 : Charte nationale des GEIQ	120
Annexe n°4 : État des lieux des GE non marchands dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire - 2009	121

Introduction

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le groupement d'employeurs (GE) recrute des salariés qu'il met exclusivement à la disposition de ses adhérents.

Permettant de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés, le groupement d'employeurs mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Ce guide est ainsi destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet, en particulier les services de l'État, les associations «profession sport et loisirs», les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA), le mouvement sportif et les réseaux de jeunesse et d'éducation populaire.

Il est structuré en quatre parties :

- **Une première partie**, généraliste, permettant de mieux connaître les GE et de démontrer, à partir d'exemples concrets, la plus-value de ces dispositifs dans les domaines du sport, de l'animation et de l'éducation populaire. Apportant des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser des fédérations, des associations ou des collectivités, elle a pour but de faciliter la mise en place d'études d'opportunité et de faisabilité.

Cette partie a fait l'objet d'une mise à jour en prenant en compte les évolutions réglementaires et législatives depuis l'édition 2011.

- **Une deuxième partie**, plus méthodologique, destinée à outiller les accompagnateurs de GE associatifs dans leur démarche de création. Comportant des fiches thématiques d'accompagnement, cette partie permet également d'appréhender de façon très précise toutes les dimensions du processus de création.

- **Une troisième partie**, également méthodologique, destinée à faciliter le suivi des groupements d'employeurs tout au long de leur cycle de vie.





- **La quatrième partie**, quant à elle, a été conçue comme une boîte à outils à destination des porteurs de projets (ces derniers ont fait l'objet d'une mise à jour) et de l'ensemble des acteurs impliqués dans le fonctionnement au quotidien d'un GE.

Mode d'emploi

Les acteurs de l'accompagnement

Ce tableau synthétique permet d'appréhender les différents rôles que peuvent jouer les acteurs de l'accompagnement sur un territoire. Bien entendu, une structure d'accompagnement peut être amenée à jouer plusieurs rôles dans le cadre de son activité.

À chaque acteur, correspondant à un rôle précis, est associé un pictogramme, que vous retrouverez tout au long de ce guide. Ces pictogrammes vous permettront ainsi d'accéder directement aux parties adaptées à vos besoins.

LES ACTEURS	RÔLES	COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES
LE PROMOTEUR 	<p>Son rôle est de communiquer sur le dispositif des GE auprès des porteurs de projet potentiels, des têtes de réseaux et des institutionnels intervenant dans le secteur du sport, de l'animation et de l'éducation populaire, afin d'en favoriser l'essaimage et le développement sur son territoire.</p>	<p>Il réunit les conditions favorables pour communiquer.</p> <p>Une connaissance du milieu du sport, de l'animation et de l'éducation populaire facilitera la promotion du dispositif par des exemples concrets.</p>
LE PRESCRIPTEUR 	<p>Il accueille les porteurs de projet en amont de la création afin d'évaluer l'opportunité de la création d'un GE.</p> <p>Il diagnostique leurs besoins potentiels en accompagnement pour mener à bien leur projet et les oriente vers les acteurs compétents.</p>	<p>Il possède des compétences en conduite d'entretien, en évaluation et en méthodologie de projet, ainsi que des connaissances générales en droit social, gestion, comptabilité et droit associatif.</p>
L'ACCOMPAGNATEUR 	<p>Après l'avis du prescripteur sur l'opportunité, il accompagne les porteurs sur la faisabilité et la mise en œuvre de tout ou partie de la création du GE.</p>	<p>C'est un expert de l'accompagnement et dans un ou plusieurs domaines de compétences (droit social, droit associatif, ressources humaines, gestion, comptabilité, projet associatif, structuration et développement de l'emploi associatif...).</p>
LE CONSEILLER THÉMATIQUE 	<p>Le conseiller est une personne ressource qui intervient ponctuellement à la demande et en soutien des GE existants.</p>	<p>Il est expert dans son domaine de compétences (droit social, droit associatif, ressources humaines, gestion, comptabilité, projet associatif, structuration et développement de l'emploi associatif...).</p>

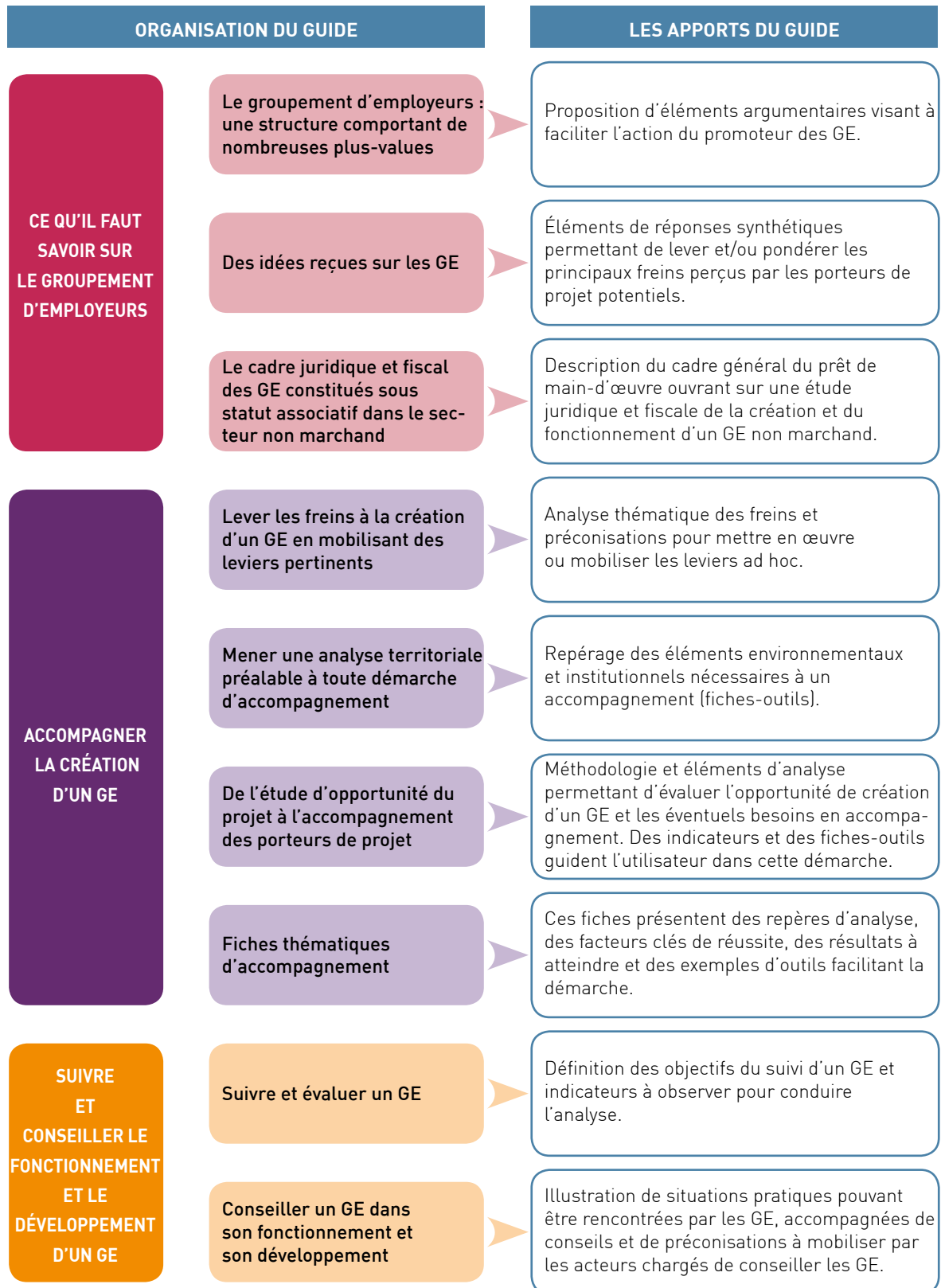
Les typologies de GE

Une terminologie spécifique a été utilisée pour catégoriser les GE dans ce guide.

GE monosectoriel	GE qui ne couvre qu'un seul secteur d'activité (exemple : sport ou animation)
GE multisectoriel	GE qui couvre plusieurs secteurs d'activité (exemple : sport et animation)
GE monodisciplinaire	GE du secteur sport, structuré autour d'une seule activité sportive
GE multidisciplinaire	GE du secteur sport, structuré autour de plusieurs activités sportives
Micro-GE	GE de très petite taille qui comprend trois salariés ou moins
GE mixte	GE composé de personnes de droit privé et de collectivités territoriales et leurs établissements publics

Présentation du guide

Cette présentation permet de visualiser l'utilisation pouvant être faite du guide. Les connaissances liées à l'organisation et au fonctionnement d'un GE sont transversales à l'ensemble des usagers potentiels de ce guide.



BOÎTE À OUTILS

Outil n°1 : Lettre-type de déclaration du GE à l'Inspection du travail (convention collective unique)

Outil n°2 : Lettre-type de déclaration du GE à la DIRECCTE ou à son unité territoriale (conventions collectives différentes)

Outil n°3 : Lettre-type pour immatriculer l'association au répertoire des entreprises et établissements (SIRENE)

Outil n°4 : Exemple de statuts de GE

Outil n°5 : Exemple de règlement intérieur

Outil n°6 : Exemple de convention de mise à disposition

Outil n°7 : Exemple de contrat de travail CDI à temps plein

Outil n°8 : Exemple de facture

Outil n°9 : Agenda partagé

Outil n°10 : Fiche de mission

Outil n°11 : Fiche de relevé d'heures

Outil n°12 : Fiche de frais professionnels

Outil n°13 : Fiche de demande de congés

Outil n°14 : Pour en savoir plus



SOMMAIRE

Le GE : une structure comportant de nombreuses plus-values	14
Des idées reçues sur le GE	17
Les caractéristiques juridiques du GE non marchand	20
Les conditions d'emploi dans un GE	30
Les caractéristiques fiscales du GE	35

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE GE

Si la pertinence des groupements d'employeurs (GE) est reconnue dans les milieux économiques traditionnels, ils restent encore largement méconnus des acteurs associatifs.

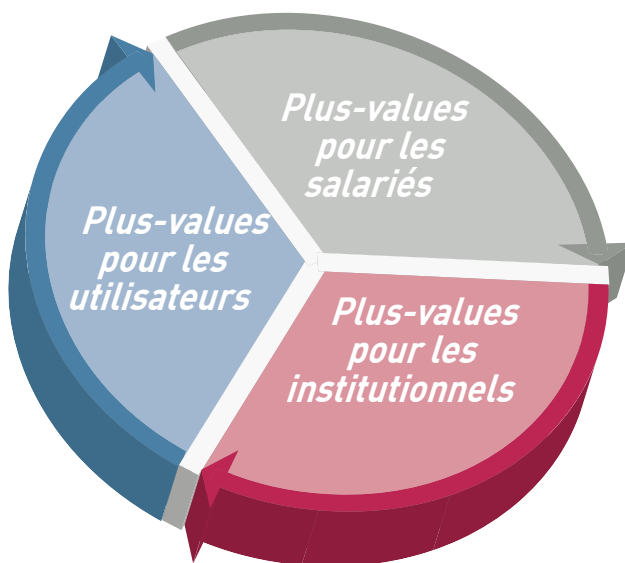
Pour les convaincre du potentiel de ces dispositifs, la première partie de ce guide vous propose :

- D'illustrer les avantages du dispositif grâce aux témoignages d'acteurs de terrain.
- De répondre aux objections traditionnelles et aux idées reçues.
- De décrire clairement le cadre juridique et fiscal des GE afin de rassurer tout porteur de projet potentiel.

LE GE : UNE STRUCTURE COMPORTANT DE NOMBREUSES PLUS-VALUES

Les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire se caractérisent par des emplois souvent à temps partiel, un multisa-lariat, des contrats saisonniers et précaires.

Dans ces situations, le GE peut constituer une formule triplement gagnante.



Les plus-values pour les institutionnels

LES PLUS-VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
S'inscrire dans une politique durable de l'emploi	Dans une situation économique fragile, où l'emploi est un enjeu national, les finalités et le fonctionnement d'un GE apparaissent comme des leviers novateurs dans les secteurs du sport et de l'animation en vue du développement et du maintien de l'emploi sur un territoire et/ou dans une filière.
Maintenir et créer de l'emploi sur un territoire	Il existe sur certains territoires des difficultés à créer et maintenir des emplois en raison d'une activité économique et sociale faible et/ou disparate. La stabilisation des emplois dans le sport et l'animation par les GE peut contribuer à renforcer et structurer le dynamisme d'un territoire, ainsi qu'à consolider le lien social.
Renforcer le projet de territoire	Le GE peut être un outil au service d'un projet territorial du sport et de l'animation. Il peut contribuer à accroître les complémentarités entre structures associatives et collectivités territoriales. Le GE est alors l'un des moyens de la mise en œuvre du projet, il contribue par le partage des salariés à renforcer la cohérence et l'efficacité territoriale.
Structurer des filières du sport et de l'animation	Dans des secteurs tels que le sport et l'animation qui présentent un taux élevé d'emploi morcelé, le GE est un levier pour la professionnalisation et la structuration de ces secteurs au plan local, luttant contre la précarité.

Les plus-values pour les utilisateurs

LES PLUS-VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
Développer de la valeur ajoutée en créant des postes visant le temps plein	Les petites structures n'ont pas toujours la capacité financière d'embaucher du personnel qualifié permanent (éducateur sportif, animateur spécialisé, agent de développement...). La mise en commun des besoins de main-d'œuvre permet ainsi la création d'emplois à valeur ajoutée pérenne.
Contribuer au maintien des postes dans les structures	Le GE consolide les emplois et les rend plus attractifs. Si une structure rencontre des difficultés et s'il existe une menace de licenciement, l'embauche par le GE peut devenir une solution de maintien de l'emploi.
Favoriser le recrutement et la fidélisation de salariés, notamment dans le secteur rural et pour les postes à forte valeur ajoutée	<p>En consolidant les emplois et en les rendant plus attractifs, le GE facilite le recrutement des salariés, d'autant plus en secteur rural éloigné d'un bassin d'emploi.</p> <p>Des aides financières spécifiques peuvent être perçues par le GE (Emploi tremplin, Emploi CNDS, poste Fonjep) alors qu'elles n'auraient pas été attribuées dans le cas d'emplois très partiels.</p> <p>Dans les GE les plus structurés, les utilisateurs peuvent bénéficier de conseils au recrutement et les salariés déjà en poste peuvent être mis à disposition des structures qui en ont besoin, permettant ainsi de rendre flexibles des personnels à forte valeur ajoutée.</p>
Faciliter la gestion de l'emploi	<p>Le GE peut apporter à ses membres une aide et des conseils en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.</p> <p>Ce service peut s'avérer intéressant pour des associations qui n'ont jamais été employeuses, celles qui ne possèdent pas ces compétences en interne ou celles qui n'auraient pas la capacité de recruter le personnel nécessaire à cette gestion, ni les moyens de l'externaliser.</p> <p>Cette possibilité existe tout particulièrement dans les GE de grande taille qui disposent de permanents en charge de la gestion de l'emploi et des ressources humaines.</p>
Mutualiser des moyens de gestion de l'emploi	Le GE permet de mutualiser les moyens humains nécessaires à la gestion de l'emploi ainsi que les moyens matériels y contribuant (matériel, logiciels, locaux...) ; il favorise ainsi les économies d'échelle.
Avoir un cadre législatif de prêt de main-d'œuvre lisible et adapté	<p>À la différence de la mise à disposition de personnels par une association de droit commun, le GE bénéficie d'un cadre juridique qui précise le rapport tripartite entre l'association qui met à disposition (le GE), le bénéficiaire de la mise à disposition du personnel (qui est adhérent au GE) et le salarié.</p> <p>En cela, le GE présente des garanties supplémentaires sécurisantes.</p>
Permettre le recours occasionnel à de l'appoint de main-d'œuvre	<p>Le groupement peut mettre à disposition un salarié permanent pour des besoins occasionnels de main-d'œuvre. Cet usage du GE ne devrait représenter qu'une petite partie de son fonctionnement afin de consolider les emplois existants.</p> <p>Le GE se distingue des sociétés de travail temporaire par le caractère non lucratif du prêt de main-d'œuvre.</p>
Répondre à la saisonnalité des activités des utilisateurs	<p>Un GE composé d'adhérents dont les rythmes et les activités sont complémentaires stabilise les emplois et permet de répondre aux difficultés périodiques de recrutement rencontrées dans certaines activités sportives et d'animation.</p> <p>Le groupement permet de fidéliser le personnel saisonnier en lui proposant des CDI.</p>



Les plus-values pour les salariés

LES PLUS-VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
Avoir un contrat de travail unique	<p>Les situations professionnelles reposant sur du multisalariat sont rendues complexes par le nombre d'interlocuteurs.</p> <p>A contrario, le salarié du GE dispose d'un employeur unique auquel il rend compte et qui gère tous les aspects administratifs de l'emploi.</p> <p>Cette situation simplifie pour le salarié les relations avec l'employeur, mais également avec les organismes sociaux (caisse de retraite...).</p>
Consolider l'emploi par des contrats en CDI	<p>Dans la logique du partage d'emploi et de la permanence des compétences dans les structures utilisatrices, le GE privilégie les contrats à durée indéterminée.</p> <p>Il contribue à lutter contre la précarité en limitant le recours aux Contrats à Durée Déterminées (CDD).</p>
Consolider les temps de travail	<p>Pour des salariés exerçant des activités à temps partiel, le GE développe une stratégie de construction de l'emploi par l'agrégation de missions auprès de plusieurs utilisateurs afin d'augmenter le temps de travail et tendre vers un temps plein.</p>
Percevoir une rémunération régulière	<p>Le salarié perçoit généralement une rémunération fixe qui est lissée sur l'année.</p>
Faciliter l'accès à la formation	<p>Les salariés ayant des employeurs multiples peuvent rencontrer des difficultés dans l'accès à la formation professionnelle continue.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une ouverture de droits insuffisants ; - Le choix des formations : les priorités peuvent être différentes selon les employeurs ; - Les autorisations de départ en formation ; - Le montage du projet avec des interlocuteurs multiples ; - La prise en charge des frais annexes ; <p>Le GE, par son organisation et sa taille, facilite la construction de plans de formation prenant en compte de manière cohérente les besoins des salariés et des adhérents afin d'augmenter la professionnalisation et l'employabilité des salariés.</p>
Favoriser le projet professionnel	<p>Le salarié qui bénéficie d'une situation professionnelle stable peut s'inscrire dans un projet professionnel à long terme. Il peut envisager l'évolution de son parcours professionnel, de même que l'évolution nécessaire de ses compétences.</p>
Accompagner son projet de vie	<p>Une stabilité professionnelle facilite l'accès au crédit, au logement et favorise une insertion socioprofessionnelle durable.</p>
Enrichir son activité professionnelle	<p>Être salarié d'un GE permet de réaliser des missions variées et de ne pas s'inscrire dans une activité monotone. Le salarié doit s'adapter aux différents utilisateurs et activités qu'il rencontre. La formation est également un levier contribuant à l'adaptation du salarié.</p>
Développer un réseau professionnel	<p>Les rencontres avec des usagers multiples contribuent à la construction et à l'entretien du réseau professionnel qui, dans les secteurs du sport et de l'animation, participent fortement à la consolidation de l'emploi.</p> <p>En illustration, la capacité de développer l'emploi à l'échelle d'un territoire aux contours accessibles par une seule personne (20 à 30 km de distance), ou encore la capacité de développer l'emploi dans une filière – l'équitation, par exemple – en multipliant les compétences des salariés (moniteur, entraîneur, palefrenier, soigneur, responsable de centre...).</p>



DES IDÉES REÇUES SUR LE GE

Un certain nombre d'idées reçues auxquelles le promoteur du dispositif GE peut être confronté sont véhiculées. L'objectif est d'anticiper les éventuelles remarques pouvant être formulées par les porteurs de projets. Quelques exemples :

« Pour les bénévoles, c'est une nouvelle structure lourde à gérer ! »

► Quand il s'agit de créer un GE

Lors de la création d'un GE, il existe deux situations :

- La transformation de la structure associative en GE, notamment si elle réalise déjà des opérations de mise à disposition.
- La création d'une nouvelle association.

Dans ce cas, il est nécessaire de consacrer du temps à cette nouvelle structure, notamment lors de son démarrage.

Cependant, il convient de prendre en compte les éléments suivants :

- La charge de travail liée à la gestion de l'emploi est la même qu'elle soit exercée dans le GE ou par l'adhérent en direct. Il s'agit pour lui d'un transfert de la charge de travail.
- La vie du GE est réduite au strict minimum puisque l'objet de l'association est limité. Cela est particulièrement vrai dans les micro-GE (nombre de réunions limité, faible nombre d'emplois, proximité des membres...).
- Il existe des solutions de prise en charge de la gestion administrative de l'emploi comme le dispositif « Impact-Emploi » ou encore le réseau des associations « Profession sport et loisirs ».
- Cette forme de mutualisation de l'emploi implique également le partage des responsabilités et des tâches dans le fonctionnement du GE.

C'est pourquoi l'implication de chacun doublée d'une organisation efficace contribuent à limiter significativement la charge pesant sur les bénévoles.

► Quand il s'agit d'adhérer à un GE

Il est également possible d'adhérer à un GE existant, afin de ne pas multiplier le nombre de structures sur un territoire. Les plus structurés disposent de permanents

en charge de la gestion administrative de l'association, allégeant ainsi les tâches techniques incombant aux bénévoles.

Cette organisation ne doit cependant pas inciter les adhérents à se désengager des organes de gouvernance et à adopter une attitude consumériste.

EXEMPLE À L'APPUI

Tennis Rives d'Ariège (31)

Les statuts du groupement prévoient que les postes de président, trésorier, secrétaire soient occupés par des représentants de clubs différents.

Le conseil d'administration se réunit 2 fois par an en sus de l'assemblée générale ordinaire. En parallèle, les dirigeants se rencontrent et échangent fréquemment de façon informelle.

« En adhérant à un GE, nous allons perdre notre identité et/ou notre indépendance ! »

- Le GE a pour objectif la mutualisation de la main-d'œuvre ; il est de ce fait un outil au service de ses membres. Il n'a pas pour fonction de se substituer à ceux-ci dans l'organisation des activités sportives et d'animation.

Ainsi, chaque adhérent reste indépendant et maître de son projet associatif.

- Par ailleurs, le GE contribue au dialogue entre les membres sur un territoire et/ou une filière.

Il peut ainsi favoriser, au-delà de son activité, le développement de projets communs portés par les adhérents.

En savoir +

- Accompagnement à la fonction employeur, p. 69
- Conseiller un GE dans son fonctionnement et son développement, p. 77

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement Pongiste du Bocage (61)

Le GE a permis de renforcer les liens entre les clubs du territoire tout en permettant à chacun de conserver son identité et son fonctionnement.

De nouvelles actions ont ainsi été développées sur le territoire par les membres (et non par le GE) :

- Des stages sportifs dans les clubs pendant les vacances scolaires.
- Des stages de perfectionnement conduits par le comité départemental pendant les vacances scolaires.
- La création de deux groupes de perfectionnement constitués des meilleurs jeunes du territoire qui bénéficient chacun d'un entraînement spécifique par semaine. Le comité départemental est le pilote de cette action et prend en charge les coûts pour les licenciés.
- La création en 2007 d'une classe sportive de tennis de table (5 heures de tennis de table en supplément de la pratique d'EPS) avec le collège Saint-Thomas D'Aquin à Flers.
- Des animations de tennis de table dans les écoles primaires.

« Cela ne peut pas fonctionner, nous avons besoin des salariés tous au même moment ! »

Si cette contrainte est moins prégnante pour les postes administratifs, l'expérience montre que les GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire parviennent à fonctionner durablement, y compris pour des postes d'animateurs et d'éducateurs sportifs.

Il est nécessaire pour les porteurs de projet potentiels de dépasser les préjugés et d'échanger sur les besoins et les capacités d'adaptation de chacun. Des structures qui se positionnent comme concurrentes, notamment dans le secteur sportif, doivent également évaluer le bénéfice d'une mutualisation de l'emploi.

Un grand nombre de solutions émerge d'un dialogue anticipé entre les acteurs.

EXEMPLE À L'APPUI

Le GE Basket (36)

Les besoins en encadrement du basket-ball dans l'Indre ne cessent de croître. Le GE est composé aujourd'hui de 7 membres dont le comité départemental de basket-ball de l'Indre et une 8^{ème} demande de club est en cours d'étude.

Pour répondre à l'accroissement de l'activité, le GE a recruté en octobre 2009 un second éducateur sportif.

La complémentarité des besoins des structures permet d'optimiser l'organisation des plannings des salariés.

- Ils sont principalement mis à disposition des clubs pendant les périodes scolaires.
- Le comité départemental de basket fait appel au groupement d'employeurs pendant les vacances scolaires pour l'organisation de stages.

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs associatifs pour les nouveaux services - GEANS (95)

En 2002, l'Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public (ADPEP 95) a signé une convention avec l'Éducation nationale, la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS) et le conseil général pour l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire.

Cette activité était caractérisée par le temps partiel. Dans ce contexte, l'ADPEP a sollicité le GEANS pour l'embauche et la gestion de 30 auxiliaires de vie scolaire.

Dans le cadre du GEANS, ces dernières ont été recrutées en CDI à temps complet et ont été mises à disposition de façon complémentaire sur les temps de vacances auprès de l'Association pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH).

En savoir +

■ **Accompagnement à la formalisation du projet, p. 61**

« L'emploi dans les GE coûte plus cher ! »

Cette problématique est très dépendante de la forme du GE. En effet, un GE peut être soumis à fiscalisation en fonction du régime fiscal de ses adhérents ou à des effets de seuil (par exemple : plus de 10 salariés en Équivalent Temps Plein) qui peuvent induire une élévation des coûts de l'emploi.

- Dans ce dernier cas, les coûts sont pondérés par le fait que le groupement possède généralement des permanents en charge de sa gestion administrative et apporte un service complémentaire de conseil aux adhérents. Le nombre de salariés du GE permet également de trouver des réponses plus rapides à une rupture du contrat de travail, un arrêt maladie ou une absence programmée (formation, congé maternité...).
- Le GE favorise par ailleurs la levée d'aides à la création d'emploi (Emploi tremplin, Emploi CNDS, Fonjep...) qui n'auraient pu être perçues par une structure créant un emploi à temps très partiel.

Cet élément est souvent déterminant dans la création et la pérennisation des emplois associatifs.

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs associatifs pour les nouveaux services - GEANS (95)

Le groupement d'employeurs a perçu à sa création des aides :

- De la Direction départementale en charge du Travail et de l'Emploi, une aide qui a financé l'étude de faisabilité, notamment sur les aspects juridiques.
- Du Fonds Social Européen (FSE), une aide au démarrage.
- Du secrétariat d'État à l'Économie sociale et solidaire.

Il a également bénéficié d'aides à la création d'emploi.

En savoir +

■ **Accompagnement à la faisabilité économique du projet, p. 68**

■ **Conseiller un GE dans son fonctionnement et son développement, p. 77**

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs socio-culturel (86)

En parallèle de l'identification de besoins d'emplois et des recherches de solutions techniques de partage d'emplois, certains porteurs de projet s'interrogent sur le sens du projet. Ainsi sensibilisés à l'économie sociale, ils réfléchissent à la mise en adéquation des valeurs de l'éducation populaire et la gestion des ressources humaines, notamment sur les notions de précarité, de travail décent, de salaire.

Le choix est fait de ne pas recourir à des emplois aidés (souvent synonymes de personnes non qualifiées et de contrats précaires) et de tendre vers des postes à temps plein lors de leur création.

Le groupement n'a pas souhaité bénéficier de l'aide du conseil régional à la création du GE, afin de montrer la viabilité du modèle économique et de ne pas tronquer le coût de l'emploi pour les membres utilisateurs.

« Les membres du GE encourent des risques puisqu'ils sont solidaires des dettes ! »

La notion de solidarité des dettes est circonscrite aux seules dettes sociales vis-à-vis des salariés et des organismes de cotisations obligatoires. Elle ne concerne donc pas l'ensemble des dettes pouvant être contractées par le GE ou ses membres. Par ailleurs, cette solidarité n'est mise en jeu que dans la mesure où le GE ne peut couvrir lui-même les éventuelles dettes laissées par un adhérent.

Des règles de gestion simples et rigoureuses permettent de limiter largement cette contrainte :

- Constitution d'un fonds de réserve.
- Évaluation de l'état financier des structures adhérentes.
- Suivi des règlements de facturation.
- Versement par les membres d'une caution.
- Choix d'un délai de préavis suffisant pour rechercher des solutions *ad hoc* en cas de rupture de convention.
- Etc.

LES CARACTÉRISTIQUES JURIDIQUES DU GE CONSTITUÉ SOUS STATUT ASSOCIATIF DANS LE SECTEUR NON MARCHAND¹

La connaissance du cadre juridique et fiscal du GE est prépondérante dans la conduite d'accompagnement, de conseil et de suivi. Les prescripteurs, les accompagnateurs et les conseillers trouveront des éléments en lien avec le droit social et le droit fiscal spécifiques aux GE non marchands.

Le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre

Nombre de structures des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire rencontrent des difficultés pour créer des emplois stables et pérennes. Il leur est alors possible de rechercher des solutions qui favoriseront le partage d'emplois. Toutefois, elles doivent veiller à respecter un certain nombre de dispositions concernant les opérations de prêt de main-d'œuvre.

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi « Cherpion », apporte des modifications en matière de prêt de main-d'œuvre et de GE.

► Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif exercé à titre exclusif

Ainsi, il existe une interdiction légale visant le prêt de main-d'œuvre à but lucratif exercé à titre exclusif. En effet, aux termes de l'article L. 8241-1 du Code du travail :

« Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite » ... sauf dispositions spécifiques relatives notamment au travail temporaire, au portage salarial, aux entreprises de travail à temps partagé.

En conséquence, les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées. Pour cela, l'entreprise prêteuse ne peut refacturer exclusivement à l'entreprise utilisatrice que :

- Les salaires versés au salarié.
- Les charges sociales afférentes.
- Les frais professionnels.

► Le délit de marchandage

Sans une organisation précise du prêt de main-d'œuvre et un respect strict des dispositions réglementaires, il existe un risque de « délit de marchandage », délit qui concerne à la fois l'employeur et l'utilisateur du prêt de main-d'œuvre.

Le Code du travail qualifie de marchandage et interdit, selon l'article L. 8231-1 :

« Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éviter l'application des dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail »... Le prêt de main d'œuvre illicite et le marchandage sont punis d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros... et ces peines peut être alourdies en fonction des circonstances.

Les solutions offertes aux associations (présentation détaillée Annexe 1 p.114)

Pour faire face à leurs besoins de main-d'œuvre, les associations ont, dans les faits, recours à plusieurs solutions. Il s'agit principalement de :

► L'intervention d'un salarié dans le cadre d'une prestation de services

Pour être légale, la prestation de services doit respecter trois critères. Elle est autorisée à condition qu'elle ne se résume pas à un simple prêt de main-d'œuvre.

- Le besoin doit porter sur un métier spécifique qui nécessite du personnel qualifié.
- Ce personnel reste subordonné à l'employeur, le prestataire. Il n'a donc pas à suivre d'instruction de la structure bénéficiaire, le client.
- De plus, le coût de la prestation facturée doit être calculé forfaitairement et non pas en

¹ Références législatives, annexe 2, p. 116

fonction du nombre d'heures d'intervention du salarié.

Sans le strict respect de ces règles, il y a un risque de délit de marchandage et donc de requalification de la prestation de services en prêt de main-d'œuvre illicite.

La prestation de services est un moyen pour l'association de diversifier ses ressources financières.

Cependant, on constate dans les faits que les associations ont des difficultés à faire la distinction entre mise à disposition de personnel et prestation de services, renforçant l'idée qu'un accompagnement et un soutien spécifique sécurisent ce type d'opérations.

En dehors de la prestation de service qui ne relève pas du prêt de main-d'œuvre les associations peuvent partager l'emploi de manière suivante :

- Dans un prêt d'un commun accord entre 2 associations employeuses.
- Dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

► La mise à disposition d'un salarié entre 2 employeurs

Cette solution est soumise à de nombreuses contraintes. L'opération doit être à but non lucratif. Autrement dit, elle doit correspondre à une facturation au coût réel de la mise à disposition. Seuls le salaire, les charges sociales et les frais professionnels peuvent être facturés, à l'euro près, sur la base du nombre d'heures d'intervention du salarié.

Il existe des contraintes administratives à respecter (Cf. p. 25) :

- L'obligation d'obtenir l'accord préalable du salarié avant toute mise à disposition (par un avenant au contrat de travail).
- L'obligation d'élaborer une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Il est important de noter que :

- La cessation du prêt de main-d'œuvre ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.
- À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa

rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

- Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

L'opération de mise à disposition d'un commun accord entre 2 employeurs revêt par essence un caractère temporaire ou ponctuel. Ainsi cette option apparaît mal adaptée quand :

- Le temps de travail d'un salarié doit être partagé par plus de 2 structures.
- Les structures s'inscrivent dans une logique de pérennisation des postes et des fonctions.
- La stratégie est de disposer d'un outil pérenne (en lien avec l'emploi) au service d'un projet territorial et/ou d'une filière d'activité.

Le groupement d'employeurs reste donc la structure juridique la plus adaptée en matière de consolidation et de partage d'emploi.

► La mutualisation d'emplois dans un GE

La législation impose aux GE de réaliser des opérations à but non lucratif. En ce sens, ils offrent des garanties supplémentaires à leurs membres utilisateurs et une structure juridique *ad hoc* permettant de légaliser et de sécuriser leurs opérations de prêt de main-d'œuvre.

► Les autres solutions ... des formes peu rencontrées dans les secteurs de la jeunesse, du sport et de l'éducation populaire

S'il existe, d'autres solutions permettant aux associations de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, elles sont peu utilisées par les secteurs visés par ce guide. De plus, en dehors de l'association intermédiaire, ces structures proposent des prêts de main-d'œuvre à but lucratif, plus coûteux pour les associations utilisatrices :

- L'entreprise de travail temporaire.
- L'entreprise de travail à temps partagé.
- L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI).
- L'association intermédiaire (AI).



L'intervention d'un salarié dans une autre entreprise dans le cadre d'une prestation de service

La prestation est parfois confondue, à tort, avec la mise à disposition

- Le lien de subordination entre le salarié et l'entreprise est maintenu.
- L'entreprise conçoit la prestation et fournit le matériel nécessaire à sa réalisation.
- La facturation de la prestation est forfaitaire (heure, journée,...) et n'est pas nécessairement à « prix coûtant ».

Le prêt de main-d'oeuvre

La mise à disposition d'un salarié entre 2 structures \neq

La mutualisation et la mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs

- Le lien de subordination est délégué à l'entreprise utilisatrice le temps de la mission.
- L'entreprise prêteuse reste l'employeur (contrat, congés, pouvoir disciplinaire,...).

- Une durée à priori limitée dans le temps.
- Le salarié retrouve son poste au terme de la mise à disposition (MAD).
- La fin de la MAD n'est pas un motif de licenciement.
- L'entreprise utilisatrice n'a pas toujours conscience d'être « co-employeur ».
- La refacturation de la MAD se fait à « prix coûtant » et ne peut intégrer des « frais de gestion ».

- Pas de durée limite de la MAD.
- L'entreprise utilisatrice est bien membre d'une structure « d'employeurs qui se regroupent », elle a donc pleinement conscience de son rôle de co-employeurs ».
- La refacturation de la MAD est à prix coûtant, cependant des « frais de gestion » peuvent être pris en compte au titre de la mutualisation et du conseil aux membres.
- La possibilité de mutualiser entre associations et collectivités territoriales.

Exemples de solutions pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre

La définition juridique du groupement d'employeurs

► Le GE

Au terme des articles L. 1253-1 et suivants du Code du travail, des groupements de personnes sont constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Par ailleurs, ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leurs conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Le GE a vocation à créer des emplois durables pour ses adhérents qui exercent, le temps de la mise à disposition, pleinement leurs fonctions de «co-employeurs» puisque le lien de subordination leur est délégué.

Si le GE ne peut se livrer qu'à des opérations à but non lucratifs, il peut intégrer à ses refacturations les frais liés à la gestion de l'emploi et du conseil

L'objet social d'un GE est limité, il ne peut donc absolument pas servir à réaliser

des achats groupés ou à mettre en œuvre des activités (accueils collectifs de loisirs, stages, animations...) et ce, même ponctuellement. Les membres utilisateurs doivent donc porter directement ces activités.

Un GE peut regrouper des personnes de droits privé ainsi que des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

► Le GEIQ

Un GEIQ est un GE qui bénéficie d'une labellisation « GE pour l'insertion et la qualification » délivrée pour une durée d'un an par la Fédération Française des GEIQ (FF GEIQ).

En complément du partage et de la mutualisation de l'emploi propres à tout GE, les GEIQ ont pour mission l'organisation de parcours d'insertion et de formation professionnelle au moyen de contrats en alternance et au profit de personnes en difficulté d'accès à l'emploi : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA.

Pour accompagner la création de GEIQ, il convient de se référer à la charte nationale des GEIQ élaborée par la FF GEIQ (www.lesgeiq.fr).

En savoir +

■ Charte nationale des Geiq, Annexe 3 p.120

► La notion de solidarité entre les membres

La solidarité financière instituée au sein d'un GE concerne les seules dettes contractées par le GE à l'égard de ses seuls salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. De plus, la responsabilité des membres du GE n'est engagée que dans le cas où le GE lui-même serait défaillant.

Par conséquent, en cas de défaillance de l'un des membres utilisateurs et si le GE ne peut pas payer, les autres membres doivent payer les sommes dues par le membre défaillant, même s'ils se sont acquittés en totalité des sommes qu'ils devaient au GE.

La responsabilité solidaire prévue dans le cadre d'un GE procure ainsi aux salariés et aux organismes créanciers de cotisations obligatoires une garantie non négligeable contre l'insolvabilité, pour ce qui concerne le paiement des salaires et des cotisations sociales.

L'Article L1253-8 du Code du travail indique que les statuts des GE peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement. Par ailleurs, ils peuvent prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

La constitution et l'adhésion à un GE

► Quelle peut être la forme juridique d'un GE ?

Les GE sont généralement constitués sous forme :

- D'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.
- D'une association régie par le code civil local dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Rares dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire, les GE peuvent également prendre la forme :

- D'une société coopérative.
- D'une coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

► Quelles sont les obligations lors de la création d'un GE au regard du choix de la convention collective ?

À sa création, le GE doit faire le choix d'une seule convention collective. Dans le cas où les adhérents entrent dans le champ d'une même convention collective, l'application de cette dernière est obligatoire.

Dans le cas où les adhérents relèvent de conventions collectives différentes, le GE fait le choix d'une convention collective qu'il soumet à la DIRECCTE ¹. La convention collective choisie peut être celle dont relèvent majoritairement les membres ou l'activité du GE.

► Quelles sont les obligations administratives à la création du GE ?

Après avoir créé la structure associative du GE (statuts, règlement intérieurs, déclaration en préfecture, déclaration au Journal officiel...), il est nécessaire de la déclarer auprès de l'Inspection du travail ou de la DIRECCTE, selon deux cas différents.

1^{er} cas Le GE entre dans le champ d'une même convention collective.

Il adresse alors à l'Inspection du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, les informations et documents suivants :

- Le nom, le siège social et la forme juridique
- Les noms, prénoms et domiciles des dirigeants.
- Les statuts.
- Une copie de l'extrait de déclaration d'association publiée au journal officiel de la République française ou, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une copie de l'inscription au registre des associations.
- Une liste des membres du GE comportant pour chacun d'eux : son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou ses activités.
- Le nombre de salariés.
- La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le GE.

Les employeurs qui adhèrent à un GE doivent aussi informer les institutions représentatives du personnel de leur entreprise.

¹ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi



2^{ème} cas Le GE n'entre pas dans le champ d'une même convention collective

Les GE multisectoriels composés de membres n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective, ne peuvent exercer leur activité qu'après déclaration à la DIRECCTE.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'un mois pour s'opposer à l'activité du GE, à compter de la réception de la déclaration d'activité. Au terme de l'article D. 1253-7 du Code du travail, elle apprécie si la convention collective est adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés et à l'activité des différents membres du GE.

La réflexion sur le choix de la convention collective peut porter sur 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 regroupant le plus grand nombre d'heures de mise à disposition.

Dans la déclaration à la DIRECCTE, les informations suivantes complémentaires au premier cas (cf. ci-avant) doivent apparaître :

- L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun des membres.
- La convention collective que le GE souhaite appliquer.
- Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer.

La déclaration est adressée par lettre recommandée avec avis de réception. À défaut d'opposition notifiée dans le délai prévu d'un mois, le GE est autorisé à exercer son activité.

▸ Quelles sont les modifications devant être portées à la connaissance de l'autorité administrative ?

La liste des membres du GE est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

En complément des dispositions légales pour toute association, le GE doit informer l'inspecteur du travail de toute modification apportée aux informations suivantes dans un délai d'un mois :

- Le nom, le siège social et la forme juridique.
- Les noms, prénoms et domiciles des dirigeants.
- Les statuts.
- La liste des membres du GE.
- La convention collective.

Dans le cas où les membres du GE n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, le GE doit informer la DIRECCTE.

▸ Quelles sont les conditions pour adhérer à un GE ?

- Le GE peut être composé de personnes physiques ou morales
- Comme pour toute association, l'adhérent doit respecter les statuts et le règlement intérieur.
- S'applique complémentaires les conditions statutaires du GE.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont le droit d'adhérer à un GE.

▸ Quelles sont les conditions spécifiques d'adhésion d'une collectivité territoriale ?

La loi du 28 juillet 2011 assouplit les conditions d'adhésion d'une collectivité territoriale à un GE (Focus sur les évolutions notables depuis l'édition 2011 p. 25), cependant :

- Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle.
- Les collectivités territoriales, les EPCI et leurs établissements publics ne peuvent pas représenter pour plus de la moitié des membres du GE.

Par ailleurs, Les statuts peuvent prévoir des modalités de responsabilité vis-à-vis des dettes sociales spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

FOCUS SUR LES ÉVOLUTIONS NOTABLES DEPUIS L'ÉDITION 2011 DU GUIDE

► Les évolutions touchant le prêt de main-d'œuvre

Le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre

Pour rappel, l'article L. 8241-1 du Code du travail précise qu'il existe une interdiction légale visant le prêt de main-d'œuvre à but lucratif exercé à titre exclusif :

« toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite » ... sauf dispositions spécifiques relatives notamment au travail temporaire, au portage salarial aux entreprises de travail à temps partagé.

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques/Analyse
<p>Une clarification de la notion de prêt de main-d'œuvre à «but non lucratif».</p>	<p>Précédemment, certaines questions étaient en suspend : «peut-on refacturer des frais gestion ? ...même calculés à pris coûtant ?» ; «quelles sont exactement les charges à prendre en compte pour respecter la notion «prix coutant» ?» , ...</p> <p>Cette notion de «non lucrativité» est clarifiée aujourd'hui. La mise à disposition de personnel à «prix coutant» intègre exclusivement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les salaires versés au salarié. • Les charges sociales afférentes. • Les frais professionnels.
<p>L'obligation d'obtenir l'accord préalable du salarié avant toute mise à disposition.</p> <p>Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.</p>	<p>L'accord du salarié est écrit et il fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail confié dans l'entreprise utilisatrice. • Les horaires. • Le lieu d'exécution du travail. • Les caractéristiques particulières du poste de travail. <p>Pendant cette période, le lien de subordination est délégué à l'entreprise utilisatrice (organisation du travail, missions,...).</p>
<p>L'obligation d'élaborer une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.</p>	<p>Cette convention doit stipuler à minima :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La durée de la mise à disposition. • L'identité du salarié. • Le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse. <p>La convention ne peut pas concerner plusieurs salariés. Il est également préconisé de préciser le lieu, les horaires, ainsi que les tâches au travers d'une fiche de mission.</p>



Évolutions législatives et réglementaires	Remarques/Analyse
<p>Une protection du salarié accrue.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. • À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. • Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu (rémunération du salarié, pouvoir disciplinaire,...). • Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. • Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. • Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.
<p>La possibilité de mettre en place une période probatoire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. • Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. <p>Il appartient aux parties de définir la durée de cette période et un éventuel délai de prévenance en cas de rupture de celle-ci.</p>
<p>L'information du CE ou des délégués du personnel.</p>	<p>Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.</p>



Les évolutions touchant les groupements d'employeurs

Afin de favoriser le développement des GE, le législateur a souhaité faire évoluer la réglementation.

► Faciliter le développement des GE mixtes et l'adhésion des collectivités territoriales

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques
<p>Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement.</p> <p>Les collectivités ou leurs établissements publics ne peuvent représenter plus de la moitié des membres du GE.</p>	<p>Avant la modification de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 la mise à disposition d'un salarié auprès d'une collectivité était limitée à un mi-temps (sous-entendu sur la base de la durée légale du travail).</p> <p>Elle est limitée aujourd'hui à la moitié du temps de travail contractuel.</p> <p>Cette disposition vise à limiter les potentiels contournements des règles s'appliquant au recrutement des agents de la fonction publique.</p>
<p>La suppression de la notion de la mise à disposition d'un salarié exclusivement dans le cadre d'un SPIC (service public industriel et commercial).</p>	<p>L'une des difficultés pour les collectivités territoriales d'adhérer à un GE reposait sur la capacité à démontrer que l'exercice du salarié mis à disposition était dans le cadre exclusif d'un SPIC.</p> <p>Cette contrainte est désormais supprimée.</p>
<p>Les statuts peuvent prévoir des modalités de responsabilité vis-à-vis des dettes sociales spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.</p>	<p>La solidarité vis-à-vis des dettes sociales du GE était un frein à l'adhésion pour les collectivités qui craignaient être les seules structures solvables.</p>

► Une adhésion aux GE simplifiée

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques
<p>La limitation pour un employeur d'adhérer à 2 GE maximum est supprimée (abrogation de l'Article L1253-4) du Code du travail.</p> <p>L'impossibilité pour une entreprise de plus de 300 salariés d'adhérer à un GE est supprimée (abrogation de l'Article L1253-5) du Code du travail.</p>	<p>L'objectif de ces modifications est de lever les freins et les contraintes à l'adhésion des GE.</p>

► Une clarification des responsabilités liées aux dettes sociales du GE

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques
<p>Les statuts peuvent définir sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes sociales entre les membres du groupement.</p> <p>Des dispositions spécifiques pour les collectivités peuvent être prises statutairement. (modification de l'Article L1253-8) du Code du travail.</p>	<p>Cette évolution permet de clarifier la répartition des éventuelles dettes sociales entre les membres et limite « quantitativement » la responsabilité des membres.</p> <p>Elle lève le risque que la dette ne pèse que sur quelques membres du GE solvables.</p>
<p>Les statuts peuvent prévoir des modalités de responsabilité vis-à-vis des dettes sociales spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.</p>	<p>La solidarité vis-à-vis des dettes sociales du GE était un frein à l'adhésion pour les collectivités qui craignaient être les seules structures solvables.</p>



Autres évolutions notables influençant le fonctionnement des GE.

L'évolution du droit du travail et du droit fiscal est en perpétuelle évolution.

Comme tout employeurs les GE sont soumis à la législation en vigueur. Dans ces conditions les utilisateurs du présent guide se référeront notamment au Code du travail, au Code fiscal, ainsi qu'aux accords conventionnels de branches.

Évolutions notables	Remarques
Les contrats emplois d'avenir sont ouverts aux groupements d'employeurs.	La mise à disposition de jeunes en contrat d'avenir n'est possible qu'auprès de structures du secteur non marchand éligibles à ces dispositifs.
La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail.	<p>Cette évolution législative montre l'opportunité et la nécessité de la mutualisation des temps de travail très partiels.</p> <p>Il existe un cadre dérogatoire à cette règle, notamment lorsqu'il existe une convention ou un accord de branche étendu. La négociation au sein des branches professionnelles du sport et de l'animation a permis d'aboutir à la signature d'accords conventionnels (avenant 87 de la CCN du sport et avenant 148 ; 150 de la CCN de l'animation).</p> <p>L'avenant 150 de la CCNA précise notamment que la branche professionnelle s'engage à :</p> <p>«Lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leurs proposer des outils permettant la mutualisation des emplois ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'Animation ; • Intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ; • Elaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l'emploi.»
L'entretien professionnel devient obligatoire tous les 2 ans (à compter de 2015).	L'obligation de mise en oeuvre d'un entretien professionnel doit permettre d'améliorer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).
Le compte personnel de formation (CPF) est créé. Il se substitue au DIF, il permet à tout salarié d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> • 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi. • Les formations financées par le CPF ne sont soumises à l'accord de l'employeur que pour celles suivies en tout ou partie pendant le temps de travail (à la différence du DIF). • Le CPF est intégralement transférable. • Contrairement au DIF, le CPF a pour objectif de permettre le développement de formations qualifiantes, ce qui limite les formations éligibles.
La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit à compter du 1er janvier 2016 la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.	<ul style="list-style-type: none"> • Les partenaires sociaux pourront déterminer un niveau de garantie minimum pour les salariés de la branche et des conditions tarifaires. • En l'absence d'accord de branche, des accords d'entreprises pourront être mis en oeuvre. • Suite à la perte de son emploi, le salarié conservera sa complémentaire santé et prévoyance pendant une durée de 12 mois à titre gratuit.



LES CONDITIONS D'EMPLOI DANS UN GE

Le GE doit avant tout être considéré comme un employeur comme les autres pour lequel les règles du droit commun et conventionnelles s'appliquent pleinement.

Toutefois, le fonctionnement d'un GE présente quelques spécificités ou engendre nombre de questionnements.

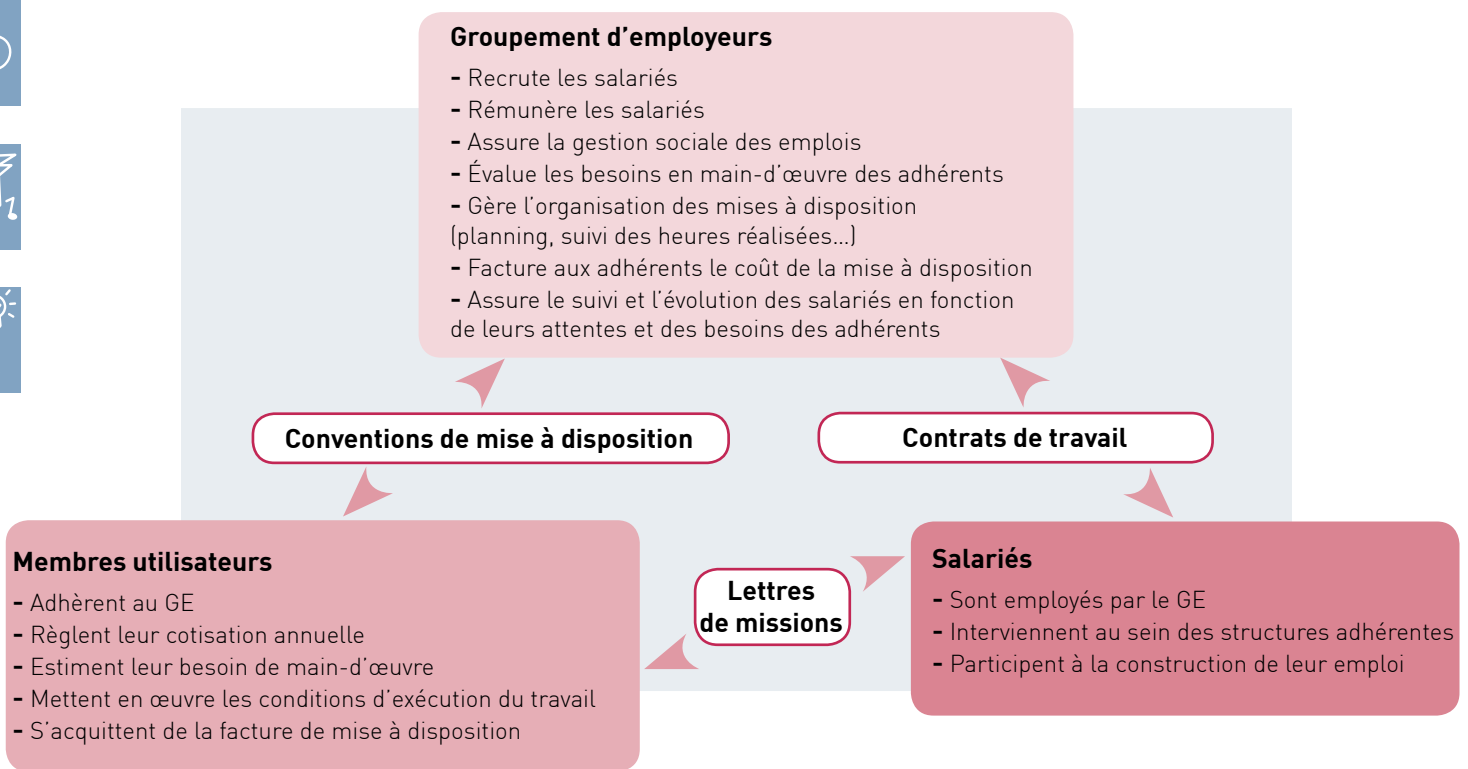
Mode de fonctionnement d'un GE

Comme dans toute situation de prêt de main-d'œuvre, une relation triangulaire s'établit entre le GE, employeur de droit, les membres utilisateurs et le salarié mis à disposition.

Cette organisation repose sur la mise en place de relations contractuelles entre les trois parties, matérialisées par la formalisation :

- D'un contrat de travail entre le GE et le salarié.
- D'une convention de mise à disposition entre le GE et l'adhérent utilisateur.
- D'une lettre de mission entre l'adhérent utilisateur et le salarié précisant les fonctions et tâches du salarié mis à sa disposition.

Le membre utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles que déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.



Groupement d'employeurs

- Recrute les salariés
- Rémunère les salariés
- Assure la gestion sociale des emplois
- Évalue les besoins en main-d'œuvre des adhérents
- Gère l'organisation des mises à disposition (planning, suivi des heures réalisées...)
- Facture aux adhérents le coût de la mise à disposition
- Assure le suivi et l'évolution des salariés en fonction de leurs attentes et des besoins des adhérents

Conventions de mise à disposition

Contrats de travail

Membres utilisateurs

- Adhèrent au GE
- Règlent leur cotisation annuelle
- Estiment leur besoin de main-d'œuvre
- Mettent en œuvre les conditions d'exécution du travail
- S'acquittent de la facture de mise à disposition

Lettres de missions

Salariés

- Sont employés par le GE
- Interviennent au sein des structures adhérentes
- Participent à la construction de leur emploi

La relation tripartite GE, entreprises utilisatrices, salariés

Les spécificités des GE

► Existe-t-il des spécificités dans un contrat de travail passé par un GE ?

Les contrats de travail conclus par un GE sont établis obligatoirement par écrit. Ils comportent notamment, en complément du droit commun et des conventions collectives :

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

Les salariés d'un GE bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le GE agit.

► Quelles sont les obligations du GE vis-à-vis du ou des salariés ?

Le salarié est embauché par le GE et exécute sa mission pour les membres. Par conséquent, il y a une relation triangulaire entre le GE, le salarié et l'utilisateur. Ce n'est pas une relation employeur-employé traditionnelle.

- Le seul employeur du salarié est juridiquement le GE et à ce titre, il doit respecter toutes les obligations mises à la charge de l'employeur par le Code du travail ou la convention collective, ou encore par la législation concernant les dispositifs de protection sociale (déclarations de salaires, versements de cotisations).
- Le GE est également tenu au respect des obligations afférentes à la médecine du travail mises à la charge de l'employeur.
- Les assurances auxquelles le GE devra souscrire seront celles de tout employeur.

► Quelles sont les responsabilités de l'utilisateur vis-à-vis du ou des salariés ?

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

- S'il existe une nécessité de surveillance médicale spéciale, elle est à la charge de l'utilisateur.

- L'utilisateur fera bénéficier au salarié des mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité et, notamment, des mesures prises pour prévenir les risques particuliers pour la santé que présentent certains postes (par exemple, dans le cadre de l'encadrement des activités subaquatiques..).

Les salariés du GE sont ainsi soumis au règlement intérieur du membre en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité.

- Les salariés mis à disposition d'un adhérent doivent bénéficier d'un traitement équivalent à celui de ses employés : ils doivent notamment avoir accès aux équipements collectifs et aux moyens de transport collectif mis à la disposition du personnel pour lequel ils travaillent et aux avantages sociaux existants (tickets restaurant, mutuelle d'entreprise, accord RTT...).

- Les salariés du GE sont, pendant la durée de leur mission, soumis à la durée du travail applicable au personnel du membre utilisateur (par exemple, les temps de préparation applicables pour les personnels pédagogiques sont ceux de l'utilisateur).

- Le recours à un GE ne peut en aucun cas servir à contourner des dispositions conventionnelles ou des accords d'entreprises appliqués dans la structure utilisatrice.

► En cas de faute du salarié du GE à l'encontre d'un tiers, la responsabilité de l'utilisateur est-elle engagée ?





Dans la mesure où le salarié mis à disposition présente les qualifications nécessaires à la réalisation de sa mission et qu'il commet une faute vis-à-vis d'un tiers dans le cadre de son service, la responsabilité civile de l'entreprise utilisatrice est engagée.

- En effet, pendant le temps de la mise à disposition, le salarié est placé sous la responsabilité de l'utilisateur.
- En conséquence, l'utilisateur doit souscrire les assurances adaptées à la mise à disposition d'un personnel.



Comment se répartissent les responsabilités de la fonction employeur ?

Le tableau ci-contre présente quelques exemples de répartition des rôles de la fonction employeur entre le GE et l'adhérent utilisateur.

	Analyse	Les tâches de la fonction d'employeur
<p>Rôle exclusif du GE</p>   	<p>Le GE est l'unique employeur du salarié. Un certain nombre de prérogatives lui incombe. Toutefois, la relation tripartite inhérente au GE pose les bases des responsabilités partagées entre le GE et l'adhérent utilisateur.</p> <p>C'est le droit commun et la convention collective qui s'appliquent pour exercer la fonction employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement du salarié - L'établissement et la signature du contrat de travail - Le versement du salaire et de primes - Le remboursement des frais professionnels - La gestion administrative du salarié - La médecine du travail - Les déclarations fiscales et salariales ainsi que leur règlement - La déclaration des accidents de travail - La déclaration des arrêts maladies - La sanction éventuelle vis-à-vis du salarié - La gestion de la rupture du contrat de travail - Les obligations vis-à-vis de la médecine du travail - La souscription des assurances - Les procédures de licenciement
<p>Rôle du GE faisant l'objet d'un dialogue avec l'utilisateur</p> 	<p>Un dialogue permanent doit s'instaurer entre le groupement et l'utilisateur pour répondre au mieux à ses besoins et capacités, afin d'anticiper les éventuelles demandes ou divergences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le montant de la rémunération des salariés - La conception du plan de formation - L'acceptation du départ en formation - Le décompte et l'attribution des congés - L'attribution des RTT, le cas échéant
<p>Rôle exclusif de l'utilisateur</p>	<p>L'utilisateur occupe une place réelle dans l'application de la fonction employeur. Il ne se comporte pas comme un « consommateur » d'heures.</p> <p>L'utilisateur signale au GE tout écart entre la convention de mise à disposition et la réalisation de la mission.</p> <p>Le GE reste l'employeur, il doit être en mesure de s'assurer que les conditions d'exécution du travail sont respectées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La définition de la mission du salarié - La médecine du travail, lorsque l'activité du salarié nécessite une surveillance médicale spéciale - Les conditions d'exécution du travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le respect de la durée du travail ▪ Les conditions d'hygiène et de sécurité ▪ La fourniture des équipements et matériels nécessaires à la mission - Le respect du règlement intérieur de l'établissement

► Le GE peut-il verser des frais professionnels au salarié ?

Comme tout employeur, le GE peut rembourser les frais professionnels au salarié, dans les conditions définies par le droit commun. Il en existe une large palette : frais de déplacement, restauration, hébergement...

Il est fortement conseillé de définir dans le règlement intérieur les conditions et modalités de versement des frais professionnels.

Le GE rembourse au salarié les frais professionnels (sur pièces justificatives), refacturés au réel à l'adhérent utilisateur. L'utilisateur ne peut donc aucunement verser directement des frais professionnels au salarié mis à sa disposition car il n'est pas son employeur.

► Comment les déplacements des salariés peuvent-ils être pris en compte ?

Dans un GE, les déplacements des salariés sont souvent source de discussion. Deux éléments sont à prendre en compte :

- Le temps de déplacement du salarié.
- Les frais engagés par le salarié, en cas d'utilisation de son véhicule personnel ou des transports en commun.

Les temps de trajet sont soumis aux règles de droit commun en matière de durée du travail : le temps de déplacement entre différents lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

L'article L. 3121-4 du Code du travail précise que :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Il convient de définir dans le contrat de travail la notion de lieu habituel de travail qui, dans le cas d'un GE, peut être une zone géographique d'intervention.

Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est par conséquent pas considéré comme du temps de travail.

► Est-il obligatoire de conclure une convention de mise à disposition entre le GE et l'adhérent utilisateur ?

Une convention de mise à disposition de personnel entre le GE et l'adhérent utilisateur est obligatoire.

La convention a pour but, en complément des statuts et du règlement intérieur du GE, de définir les conditions dans lesquelles s'effectue la mise à disposition du salarié. Elle permet de rappeler les droits et devoirs de chacune des parties, ainsi que de clarifier la situation entre le GE et l'utilisateur.

► Les salariés qui lui sont mis à disposition entrent-ils dans le calcul de l'effectif de l'adhérent utilisateur ?

Les salariés mis à disposition doivent être pris en compte par l'utilisateur dans le calcul de son effectif au prorata du temps de travail réalisé. Toutefois, ils n'entrent pas dans le calcul pour la formation professionnelle, la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les salariés mis à disposition doivent également être inscrits dans le registre du personnel de l'utilisateur en comprenant leur nom, fonction et adresse ainsi que la mention « mis à disposition par le GE "... ».

► Le GE peut-il recourir aux contrats en alternance ?

Ces dispositions intéressent tout particulièrement les GEIQ.

Comme tout employeur, le GE peut avoir recours aux dispositifs de formation professionnelle, notamment par les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il existe cependant des dispositions spécifiques en matière de tutorat.

Les situations d'apprentissage recouvrant



des phases d'animation, d'accompagnement ou d'encadrement d'une activité sont mises en œuvre sous la responsabilité d'un tuteur.

De façon plus générale :

- Le tuteur doit remplir les conditions de qualification et d'expérience.
- Lorsque l'adhérent utilisateur désigne un tuteur, les missions peuvent, pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur.
- Toutefois, si le GE désigne un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation, sont assurées par ce tuteur.

Les aides versées dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification sont réservées au GE.

► Le GE peut-il recourir aux contrats aidés ?

Sous certaines conditions le GE non marchand peut recruter des salariés sous contrats aidés tels que le CUI/CAE et l'Emploi d'Avenir.

Attention, la mise à disposition de ces salariés n'est possible qu'auprès de structures du secteur non marchand éligibles à ces dispositifs.



LES CARACTÉRISTIQUES FISCALES DU GE

L'article L. 1253-1 du Code du travail précise que le GE ne peut se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

« Toutefois, même si le GE est considéré comme une association à but non lucratif par le Code du travail, le droit fiscal s'attache, en effet, à la nature des prestations effectuées et non à la seule utilisation des profits qui en résultent.

C'est pourquoi l'administration fiscale, par exemple, considère que les groupements d'employeurs ayant pour objet de mettre du personnel à la disposition de leurs membres exercent une activité à caractère lucratif puisque cette opération est directement profitable à l'activité professionnelle de ceux-ci ».

Juris association n°251, Le régime fiscal de la mise à disposition de personnel.

Par conséquent, les GE sont en principe soumis aux impôts commerciaux bien qu'il existe un certain nombre d'exonérations.

Le caractère non lucratif des opérations d'un GE

Afin de mettre en avant le caractère non lucratif des opérations du GE, il est primordial que les mises à disposition soient réalisées à prix « coûtant ». Dans le cadre d'un GE, l'opération de prêt de main-d'œuvre doit en effet se traduire par la réalisation d'aucun profit. La mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation au coût réel, dite à « l'euro/euro », du salaire toutes charges comprises. Cela signifie que la facturation devra exclusivement couvrir :

- Les salaires versés, au prorata du temps mis à disposition
- Les charges sociales afférentes (charges et taxes sur les salaires si l'activité n'est pas soumise à la TVA)
- Les frais professionnels
- Les frais de gestion (rémunération des personnels permanents, location de bureaux, assurances, achats de logiciels et matériels administratifs,...). En cela, le GE se distingue du prêt de main-d'œuvre entre deux entreprises qui ne peut intégrer de frais de gestion à la facturation.

Concernant d'éventuels «frais de gestion», le GE doit se montrer prudent et être en me-

sure de justifier chaque dépense imputée afin d'éviter tout risque de requalification en prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Les frais de gestion doivent pouvoir être individualisés, chiffrés de manière précise et afin de pouvoir être justifiés. Le système de calcul forfaitaire des coûts de mise à disposition et des frais de gestion est, par conséquent, à proscrire. Ce calcul doit reposer sur des clés de répartition objectives.

Il convient de séparer sur la facturation ce qui relève du coût de la mise à disposition du personnel et des éventuels frais de gestion pour plus de clarté et de lisibilité.

Comme toute association, la non-lucrativité des GE est à étudier au regard des critères de l'instruction fiscale 4H-5-06.

Le régime fiscal des GE

► La taxe sur la valeur ajoutée (TVA)

Une telle activité entre également dans le champ d'application de la TVA. La facturation sera alors soumise à TVA, sous réserve toutefois des règles d'exonération.

L'article 261 B du code général des impôts exonère :

« les services rendus à leurs adhérents par les groupements constitués par les personnes physiques ou morales exerçant une activité exonérée ou pour laquelle elles n'ont pas qualité d'assujetti, à la condition que ces services concourent directement et exclusivement à la réalisation de ces opérations exonérées ou exclues du champ d'application de la taxe et que les sommes réclamées aux adhérents correspondent à la part leur incombant dans les dépenses communes, dont les frais de gestion et de structures font partie ».

Voici la réponse de l'administration fiscale en date du 30 juillet 2010 à la demande de précision des ministères en charge du Sport et de la Jeunesse :

« La doctrine administrative étend le champ de cette exonération aux mises à disposition de personnel consenties à prix coûtant à des personnes de droit public ou à des organismes sans but lucratif pour des motifs d'intérêt public ou social ».



Le régime fiscal des GE en matière de TVA peut ainsi se résumer de la façon suivante :

- Si l'un des membres du GE est soumis à la TVA, le GE serait lui-même assujéti à la TVA. Toutefois, l'exonération de la TVA reste admise quand, parmi les adhérents au GE, figurent des membres assujéti à la TVA sur 20%, au maximum, de leurs recettes.
- Les subventions publiques couvrant une partie des charges de fonctionnement du GE ne sont pas assujétiées à la TVA.

Par ailleurs, deux conditions supplémentaires peuvent venir s'ajouter :

- Le mode de facturation ne doit pas être établi forfaitairement. Ainsi, l'article 261 B du CGI prévoit une exonération pour les GE exerçant une activité qui n'est pas soumise à la TVA, quand ses opérations sont facturées à prix « coûtant ».
- Les adhésions annuelles des membres doivent représenter un montant faible.

Enfin, les collectivités territoriales et les établissements publics qui participent à un GE peuvent être exonérés de la TVA pour les personnels qui sont mis à leur disposition, même si le GE est assujéti à la TVA.

► La taxe sur les salaires (TS)

Si le GE est exonéré de TVA, il est alors redevable de la taxe sur les salaires. Les associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 bénéficient cependant d'un abattement sur le montant de la taxe sur les salaires (20 262 € en 2015). En deçà de ce montant, le groupement ne paye pas la taxe sur les salaires.

Il subsiste néanmoins l'obligation d'effectuer une déclaration fiscale.

► L'impôt sur les sociétés (IS)

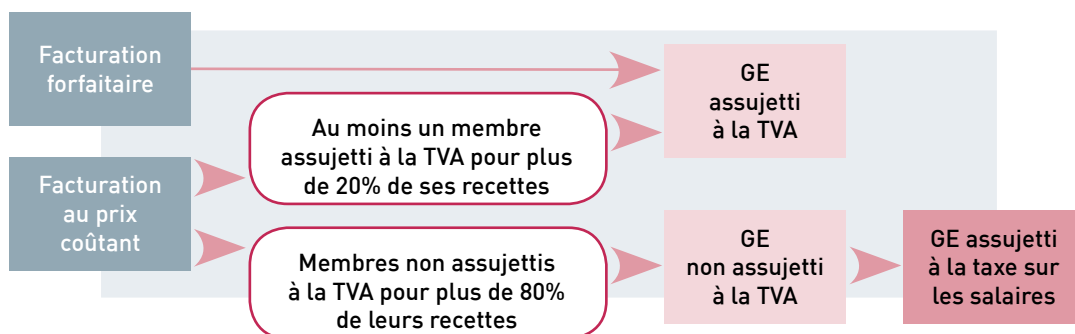
Pour son activité, le GE est soumis à l'impôt sur les sociétés (IS), dans les conditions de droit commun, sous réserve des éventuelles exonérations.

Ainsi, si le taux normal de l'IS est de 33,33%, les GE, dont le chiffre d'affaires hors taxes est inférieur à 7 630 000 €, bénéficient d'un taux réduit d'IS de 15%, sur une part de leurs bénéfices plafonnée à 38 120 € hors taxes.

De plus, les GE ont la possibilité de déduire de leurs bénéfices imposables les sommes leur permettant de faire des provisions destinées à couvrir la responsabilité solidaire des membres, dans la limite de 10 000 € au titre d'un même exercice.

Ces sommes doivent être affectées à une épargne professionnelle. Voici les modalités d'application de cette déduction :

- Cette déduction s'exerce à la condition que, à la clôture de l'exercice, le groupement ait inscrit à un compte d'affectation spéciale, ouvert auprès d'un établissement de crédit, une somme provenant des recettes de l'exercice au moins égale à la déduction.
- L'épargne doit être inscrite à l'actif du bilan. Les sommes déposées sur le compte peuvent être utilisées au cours des cinq exercices qui suivent celui de leur versement dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité solidaire des membres du groupement vis-à-vis de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.
- Lorsque les sommes déposées sur le compte sont utilisées pour l'emploi précédent, la déduction correspondante est reportée au compte de résultat de l'exercice au cours duquel le retrait est intervenu.
- Lorsque les sommes déposées sur le compte ne sont pas utilisées au cours des cinq exercices qui suivent celui de leur versement, la déduction correspondante est reportée au compte de résultat du cinquième



Les différentes modalités de facturation

exercice suivant celui au titre duquel elle a été pratiquée.

- Lorsque les sommes déposées sur le compte sont utilisées à d'autres fins que définies ci-dessus au cours des cinq exercices qui suivent celui de leur dépôt, l'ensemble des déductions correspondant aux sommes figurant sur le compte au jour de cette utilisation est reportée au compte de résultat de l'exercice au cours duquel cette utilisation a été effectuée.

Dans l'hypothèse où le GE ne réalise pas d'excédent, l'impôt à payer sera nul. Le GE doit cependant effectuer une déclaration fiscale annuelle.

► La contribution économique territoriale (CET)

Les GE sont soumis à la contribution économique territoriale (CET) - remplaçant la taxe professionnelle -, mais bénéficient de déductions et abattements. Ils ne payent généralement pas la CET.

La CET est composée de :

- La cotisation locale d'activité (CLA) qui repose sur les valeurs foncières des entreprises ou les valeurs des locaux.
- La cotisation complémentaire (CC) basée sur la valeur ajoutée dont le taux varie suivant les chiffres d'affaires des entreprises : Le taux est progressif, allant de 0% pour les entreprises de moins de 500 000 € de chiffre d'affaires hors taxe à 1,5% pour les entreprises de plus de 50 M € de CA hors taxe.

Il subsiste néanmoins à la charge du GE d'effectuer une déclaration fiscale.

► La taxe d'apprentissage (TA)

Le GE est en principe assujéti à la taxe d'apprentissage (TA), il existe cependant des exonérations :

- Si aucun adhérent n'est assujéti à la TA, le GE en est exonéré.
- Si le GE est composé d'adhérents assujéti et non assujéti à la TA, le GE paie en proportion des salaires versés et soumis à la TA.

Dans tous les cas, le GE est tenu d'effectuer la déclaration de taxe d'apprentissage.

► L'impôt forfaitaire annuel (IFA)

Les GE sont exonérés de l'impôt forfaitaire annuel (IFA).

Le GE et les subventions

Le GE, comme toute association, est en capacité de bénéficier de subventions. L'utilisation de ces subventions ne peut être détournée de leur objet. Dans le cas où la subvention dépasse le seuil de 23 000 €, la conclusion d'une convention en définissant l'objet est obligatoire.

Dans le cas de subventions d'aide à l'emploi ou au projet (Emploi tremplin, Emplois CNDP, Fonjep...), le GE doit se montrer prudent quant à leur déduction du coût de l'emploi lorsque le salarié est mis à disposition. En effet, cette pratique peut être assimilée à du reversement de subventions publiques, interdit par la loi du 2 mai 1938. Faute de respecter ce principe, le GE pourrait se rendre coupable de gestion de fait de fonds publics.

Toutefois, le financeur public qui verse la subvention peut faire échec à ce principe d'interdiction de reversement en indiquant expressément que la mise à disposition du salarié au profit d'une autre structure associative est possible.

Il convient donc de se reporter au cas par cas aux termes de la convention signée avec le financeur afin de définir si la mise à disposition est possible ou non.

La tenue d'une comptabilité

Comme tout établissement employeur, le GE a pour obligation la tenue d'une comptabilité. Dans le cas où le GE n'a pas pour obligation d'appliquer le plan comptable associatif comme défini par l'arrêté du 8 avril 1999 portant homologation du réglément n°99-01 du 16 février 1999, il est conseillé au GE de tenir sa comptabilité suivant ce même plan comptable afin de :

- Présenter des comptes compréhensibles et vérifiables aux adhérents qui ont légalement accès à la comptabilité de leur association.
- Permettre aux dirigeants de suivre et de contrôler la gestion de l'association pour en assurer la pérennité et mener une politique de développement.
- Pouvoir présenter des comptes à toute demande des autorités ou services autorisés.

Il est également conseillé pour le GE de fixer son exercice comptable sur l'année civile pour être en phase avec les organismes sociaux et fiscaux et faciliter la gestion du groupement.





SOMMAIRE

Lever les freins à la création d'un GE en mobilisant des leviers pertinents	40
Mener une analyse territoriale préalable à toute démarche d'accompagnement	46
Repérer les typologies des situations rencontrées lors de la création de GE	48
De l'étude d'opportunité du projet à l'accompagnement des porteurs de projet	50
Réaliser une étude d'opportunité du projet de création	51
Formaliser le parcours d'accompagnement	58
Fiches thématiques d'accompagnement	61

ACCOMPAGNER LA CRÉATION D'UN GE

Cette partie propose aux prescripteurs et acteurs de l'accompagnement à la création d'un GE des outils pratiques et méthodologiques ainsi que des fiches thématiques. Toutes les étapes du processus de création sont présentées et comportent de nombreux éléments concrets pour leur mise en œuvre :

- Analyse territoriale préalable à une démarche d'accompagnement.
- Évaluation de l'opportunité d'un projet de création d'un GE.
- Diagnostic des besoins en accompagnement de porteurs de projet.
- Mise en place d'un parcours d'accompagnement personnalisé de porteurs de projet.
- Accompagnement sur la faisabilité et la mise en œuvre de la création d'un GE.

LEVER LES FREINS À LA CRÉATION D'UN GE EN MOBILISANT DES LEVIERS PERTINENTS

Les GE apportent de nombreux avantages aux structures présentant des besoins de main-d'œuvre sans toutefois disposer en interne des ressources suffisantes (humaines, financières, techniques) pour porter à elles seules un ou plusieurs emplois.

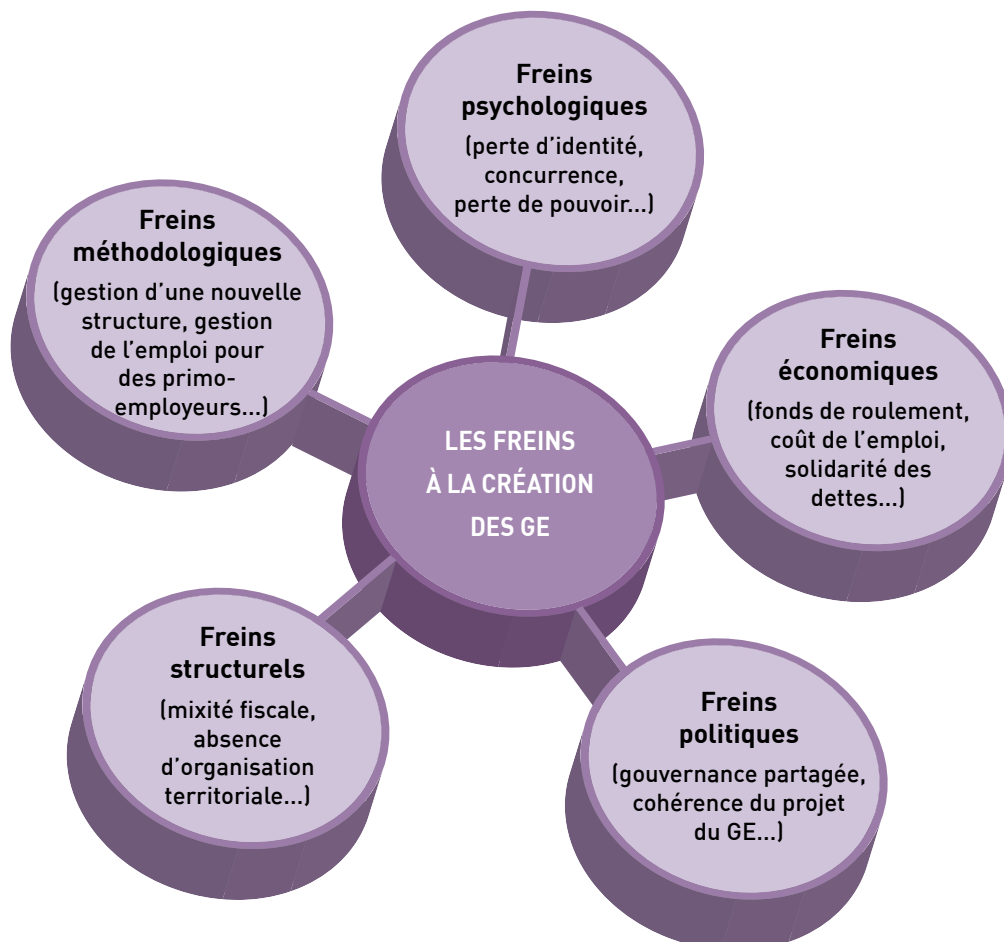
Cependant, le dispositif est fondé sur certains principes spécifiques qui peuvent freiner les porteurs de projet. Afin de faciliter le « passage à l'acte », une analyse des principaux freins à la création de GE semble nécessaire. Elle permet d'apporter des éléments de réflexion et d'identifier les leviers à mobiliser.

Des extraits de monographies, issus d'entretiens avec des responsables de GE existants, en téléchargement sur www.avise.org, permettent d'appuyer cette analyse et de mettre en évidence les expériences et les bonnes pratiques observées sur le terrain.

Chaque frein, comme chaque levier, a une incidence différente sur les projets de création en fonction :

- Des porteurs du projet (leurs besoins, leurs motivations, leurs expériences, leurs moyens).
- Du projet.
- Des solutions apportées.

Les thématiques abordées peuvent être schématisées de la façon suivante :



Les freins et leviers culturels et psychologiques

► La crainte de ce dispositif

Les principaux freins à la création de GE sont issus d'un manque de connaissance de ce dispositif de partage d'emploi.

Certains principes sont ainsi mal perçus par les porteurs de projet qui peuvent émettre des réticences à se constituer en GE.

► La perte d'identité perçue par les structures entrant dans le GE

Le GE peut apparaître comme une entité juridique qui donne aux structures l'impression de « fusionner » entre elles. Il peut apparaître un sentiment de perte d'autonomie et d'identité.

Le GE n'a cependant pas pour fonction de se substituer à ses adhérents en matière d'élaboration de projets d'activité ou d'animation du territoire.

Leviers à mobiliser

- Diffusion de support de communication présentant les plus-values apportées par le dispositif
- Organisation de réunions d'information ou de colloques autour de la création de GE
- Accueil et information de structures à la recherche de solutions créatrices d'emplois

► Le manque de culture commune

La création d'un GE nécessite que les adhérents s'entendent sur les modalités de partage des salariés, sur les compétences et les incidences financières.

La réussite de la mise en œuvre d'un outil ou d'un projet commun repose ainsi en partie sur les liens de confiance entre les porteurs de projet. Si le GE trouve son origine dans une coopération antérieure, il sera d'autant plus simple de définir des valeurs communes et partagées entre les membres.

Leviers à mobiliser

- Accompagnement à la conception du projet et d'objectifs partagés
- Mise en évidence et appui sur les liens de confiance déjà existants
- Présentation de l'outillage qui permettra de structurer et d'objectiver la relation entre les membres (statuts, règlement intérieur, planning du partage de l'emploi...)

► La concurrence entre structures membres, principalement sur la fonction d'entraîneur sportif

Le milieu sportif évolue sur les bases d'une concurrence entre les clubs axés sur une pratique compétitive. Ce constat peut être un frein, notamment sur des postes d'entraîneur, qui s'accroît avec l'élévation du niveau sportif. Les structures de jeunesse sont logiquement moins confrontées à cette situation.

Dans certains cas, l'entraîneur peut être au cœur de certaines suspensions :

- Une partialité envers l'un des clubs usagers.
- Le partage, le transfert de certains « secrets de fabrication ».

La neutralité peut ainsi être remise en cause, notamment si l'entraîneur a exercé antérieurement dans l'un des clubs.

Leviers à mobiliser

- Appui à l'objectivisation du niveau de concurrence réel
- Recherche de mixité des métiers et/ou des secteurs d'activité
- Formalisation d'une charte déontologique
- Rédaction de fiches formalisant les missions du salarié entre chaque utilisateur

► La crainte de la perte de la fonction employeur dans le cas du partage d'un salarié

Des structures hésitent parfois à adhérer à un GE, de crainte que la fonction employeur soit en totalité transférée sur le groupement.

Il est important de rappeler à l'adhérent que c'est lui qui définit la mission du salarié et qui



l'évalue. Il conserve donc une part importante de la fonction employeur en tant que responsable des conditions d'exécution du travail. Même si un certain nombre de fonctions relève de la responsabilité exclusive du groupement, elles font en réalité l'objet de discussions entre l'adhérent et le groupement (exemple : les périodes de départ en congés).

Leviers à mobiliser

- Clarification des rôles de chacun pour une validation partagée de la Gestion des ressources Humaines (GRH)
- Élaboration de conventions précisant les modalités de la mise à disposition

Les freins et leviers politiques

► La difficulté pour les fondateurs de définir un projet cohérent et partagé

Il est fréquent qu'un groupement se constitue autour de besoins individuels de main-d'œuvre. Il ne repose donc pas forcément sur un projet commun de filière et/ou de territoire. Des limites peuvent exister lorsque :

- L'activité de l'utilisateur diminue et que cela impacte ses besoins de main-d'œuvre.
- L'adhérent ne dispose plus des ressources financières nécessaires pour la prise en charge du coût de la mise à disposition.

Il est nécessaire, à la création du GE et à l'arrivée de nouveaux membres, de s'assurer que l'emploi s'inscrit bien dans un projet associatif structuré. Le GE peut alors conditionner l'adhésion à l'élaboration d'un projet individuel du futur membre.

Dans d'autres cas, le GE s'inscrit comme un outil de développement et de structuration territoriale des activités. Les adhérents sont réunis autour d'un projet et d'objectifs communs.

Leviers à mobiliser

- Déclinaison auprès des membres d'un projet de développement territorial porté par une tête de réseau
- Accompagnement à la définition de projets viables
- Renforcement de la cohérence du projet de création en termes de :
 - Bassin d'emploi sur lequel se situent les membres

- Homogénéité des membres (structuration, taille, etc.)

► La difficulté à définir une gouvernance démocratique, équitable et durable

La gouvernance est notamment dépendante de la taille du groupement :

- Dans les micro-GE, le conseil d'administration est généralement composé de la totalité des adhérents. Cette organisation assure une implication de chacun dans la vie du groupement et renforce la cohérence de son fonctionnement.
- Dans les grands GE, au nombre d'adhérents élevé, l'implication de chacun dans la gouvernance est variable. Cette communication est parfois rendue difficile par le nombre d'acteurs et leur dispersion géographique.

Leviers à mobiliser

- Travail collectif d'appui à la définition du projet
- Élaboration des statuts et règlement intérieur renforçant l'implication des membres
- Communication du GE vers les adhérents sur ses objectifs, son fonctionnement, ses actions...

Les freins et leviers économiques

► La constitution initiale d'un fonds de roulement

Comme toute entreprise, le GE est en effet confronté à des besoins en trésorerie pour démarrer son activité. Des décalages peuvent apparaître entre le paiement des charges supportées par le GE (salaires, cotisations sociales obligatoires, frais de structure, etc.) et le règlement des factures par les membres. Il est donc nécessaire de constituer un fonds de roulement.

Cet élément peut représenter un frein à la création, notamment pour des structures jeunes ou de petite taille qui n'ont pas les moyens d'avancer les besoins en trésorerie d'une nouvelle structure.

Leviers à mobiliser

- Avance en compte courant des membres
- Création d'un fonds associatif avec droit de reprise
- Recherche de subventions publiques

- Sollicitation du réseau France Active et des autres structures de la finance solidaire
- Élaboration d'un plan de trésorerie

► Le coût de l'emploi et les frais de fonctionnement du GE

Le projet de mutualisation d'emploi est souvent envisagé comme un outil permettant la réduction de coûts. Cela peut induire que les frais de gestion du GE ne soient pas identifiés en amont, ce qui fragilise le modèle économique de la structure au démarrage de l'activité.

Le coût de l'emploi dans un GE peut, en effet, être plus élevé en raison des charges de structures et des charges fiscales pesant sur le groupement.

S'ajoutent ainsi au coût de l'emploi les charges de fonctionnement du groupement (permanents, locaux, assurances, téléphone, provisions, etc.).

L'obtention d'aides aux postes favorise le démarrage de l'activité du groupement ; le GE devra rester toutefois vigilant et anticiper la fin de ces aides.

Leviers à mobiliser

- Élaboration d'un budget prévisionnel pluriannuel
- Définition d'un système de facturation des frais
- Recherche de subventions publiques

► La solidarité des adhérents face aux dettes sociales

Les membres du GE sont solidairement responsables des dettes sociales du GE. Cet élément est généralement vécu comme un frein important à la création, tant économique que psychologique.

Les porteurs de projet le surmontent de la façon suivante :

- La confiance entre les porteurs du projet, les relations personnelles, l'antériorité des associations et la culture commune sont des facteurs importants du passage à l'acte de la création du GE.

- La représentativité de chaque membre dans le conseil d'administration contribue à générer cette confiance. Elle assure une transparence et une communication sur la gestion financière auprès de tous les adhérents.

Dans les grands GE départementaux ou régionaux qui comptent plusieurs dizaines d'adhérents, cette organisation n'est pas réalisable.

Toutefois, dans ce type de groupement, il existe du personnel permanent en charge de sa gestion financière et administrative. Le risque est également limité car il est réparti sur un grand nombre d'adhérents, contrairement au cas d'un micro-GE.

Dans tous les cas, il est conseillé de mettre en place des outils permettant de suivre le fonctionnement du GE.

Leviers à mobiliser

- Définition des modalités de la solidarité dans les statuts et de sa mise en œuvre concrète dans le règlement intérieur
- Communication sur la limite de cette solidarité
- Vérification en amont de la solvabilité des membres souhaitant adhérer au GE
- Constitution d'un fonds de solidarité
- Formalisation d'une convention de mise à disposition ou d'un règlement intérieur prévoyant un temps de retrait du GE suffisant pour rechercher des solutions compensatoires
- Mise en place d'un suivi rigoureux de la facturation et des outils adaptés

Les freins et leviers structurels

- La complexité des différents dispositifs de mise à disposition de personnel et la méconnaissance des risques, obligations et des solutions adaptées

Les porteurs de projet avouent généralement leur méconnaissance juridique et fiscale du prêt de main-d'œuvre et les risques encourus si certaines règles ne sont pas respectées. Le GE pose un cadre légal du prêt de main-d'œuvre et présente un caractère sécurisant.



Leviers à mobiliser

- Communication sur les risques encourus, notamment le délit de marchandage
- Éclaircissement des différences entre les dispositifs

► L'absence d'organisation homogène du financement des GE dans les champs étudiés

Les porteurs de projet admettent également disposer de peu de visibilité sur les aides auxquelles ils sont éligibles.

D'une façon générale, il existe deux types d'aides :

- Des aides spécifiques aux GE (étude de faisabilité, aide à la création, aide à la structuration, aide au fonctionnement). Elles ont un caractère d'incitation et permettent de valoriser le dispositif des GE.

Dans le secteur sportif, il existe des aides spécifiques issues du Centre national pour le développement du sport (CNDS).

- Des aides à l'emploi associatif

Leviers à mobiliser

- Analyse territoriale permettant d'identifier les aides financières auxquelles peuvent prétendre les groupements
- Orientation vers les partenaires potentiels du territoire
- Accompagnement au montage de dossier de demande de subvention

► La mixité fiscale

Les GE sont assujettis à la TVA dès lors qu'au moins un de leurs adhérents est lui-même soumis à la TVA.

Ils sont soumis au droit commun concernant les impôts commerciaux. Ils bénéficient toutefois des exonérations et franchises de base applicables aux organismes à but non lucratif.

Certains porteurs de projet estiment que cela peut limiter la création ou le développement de certains GE, notamment lorsqu'il existe des besoins communs au sport, à l'animation, au tourisme et à l'environnement, comme cela peut être le cas dans le nautisme.

Leviers à mobiliser

- Analyse du caractère désintéressé, ou non, de la gestion du groupement et du caractère lucratif de son activité
- Études de faisabilité permettant de peser le ratio « bénéfiques/risques », en fonction de la mixité fiscale des structures souhaitant adhérer au groupement

► La perception par les collectivités des risques qu'elles encourent (application de la convention collective, solidarité des dettes sociales,...)

Les collectivités territoriales peuvent émettre des réticences à adhérer à un GE en raison du principe de solidarité des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires, au même titre que les autres adhérents de droit privé.

Leviers à mobiliser

- Définition des modalités de la solidarité spécifiques aux collectivités dans les statuts et de sa mise en œuvre concrète dans le règlement intérieur
- Communication sur la limite de cette solidarité
- Constitution d'un fonds de solidarité
- Mise en place d'outils de gestion et de suivi

► Une méconnaissance des accompagnateurs et des outils existants

Les porteurs de projet soulignent des difficultés à repérer les ressources du territoire en termes de réseaux et d'accompagnateurs potentiels.

Les niveaux d'appui sont en effet divers en fonction des territoires. L'aide apportée va d'une simple information (individuelle ou collective) sur les GE à un accompagnement personnalisé avec une mise à disposition d'outils.

Leviers à mobiliser

- Information sur les dispositifs et les structures d'accompagnement auxquels les porteurs de projet peuvent s'adresser sur le territoire

- Mise en place d'une organisation territoriale pour faciliter l'identification des rôles de chacun dans l'accompagnement

Les freins et leviers méthodologiques

► La gestion d'une nouvelle structure

La création d'une nouvelle structure peut apparaître comme un frein pour des bénévoles associatifs, en raison de la représentation du temps nécessaire à la gestion de cette nouvelle structure.

Cependant, le GE doit être appréhendé comme un outil dont la gestion ne doit pas représenter une charge de travail contraignante dans les micro-GE. Il est ainsi essentiel de définir, en amont de la création, une organisation claire et efficace et une gestion souple du GE.

Dans les GE de taille plus importante, ce sont généralement des permanents qui prennent en charge la gestion de la structure.

Leviers à mobiliser

- Accompagnement à la gestion et à l'organisation du GE dans un objectif d'efficacité et de souplesse
- Mise en place d'un *turn-over* entre les adhérents dans la gestion des micro-GE
- Externalisation de la gestion comptable et/ou sociale du groupement

► La gestion sociale de l'emploi pour les adhérents n'étant pas eux-mêmes employeurs

Pour les associations portant déjà un emploi, cet élément n'est pas un frein puisqu'ils estiment que la gestion sociale de l'emploi est transférée pour partie au GE. Dans les autres cas, cette difficulté peut être surmontée par la mise en place d'outils de suivi.

Leviers à mobiliser

- Suivi des conventions de mise à disposition
- Mise en place d'un relevé des heures effectuées
- Suivi de la facturation
- Externalisation de la gestion sociale (paye, déclarations)

► L'organisation du partage de l'emploi

Dans le cas des éducateurs sportifs et des animateurs, les porteurs de projet soulignent les difficultés liées à l'organisation des plannings des salariés. Les besoins des utilisateurs peuvent se chevaucher.

Il ne semble pas exister de solution spécifique, mais il faut avant tout :

- Une bonne évaluation des besoins de chacun
- De l'anticipation pour que chaque utilisateur puisse s'adapter au mieux
- Du dialogue afin d'atteindre les compromis qui permettent de répondre aux différentes exigences

La disponibilité des installations et les déplacements liés aux différentes missions sont également à prendre en compte.

Leviers à mobiliser

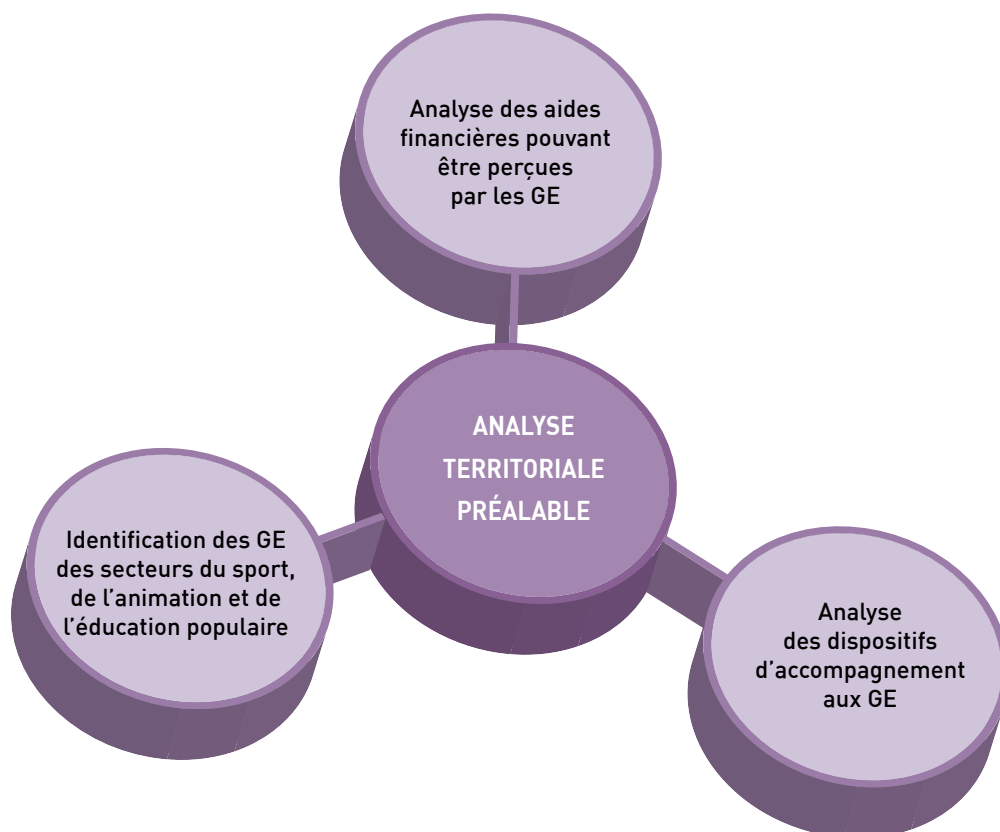
- Clarification des besoins de chaque adhérent
- Définition d'un planning annuel prévisionnel
- Recherche de complémentarité entre les utilisateurs d'un même salarié
- Définition et suivi de parcours de développement des compétences et des qualifications des salariés



MENER UNE ANALYSE TERRITORIALE PRÉALABLE À TOUTE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

Le prescripteur, pour optimiser son analyse et son action auprès des GE, trouvera un intérêt à réaliser un état des lieux des

dispositifs et des structures intervenant dans l'accompagnement et l'appui des GE sur son territoire.



Repérer les aides financières et les dispositifs d'accompagnement du territoire

Le nombre de créations de GE est corrélé aux aides et ressources disponibles sur le territoire. On observe en effet une prépondérance des GE sur les territoires organisés autour de dispositifs spécifiques et au sein des réseaux ayant mis en place une politique d'impulsion et d'accompagnement des GE.

D'une façon générale, les freins à la création d'un GE peuvent en effet être levés par la mobilisation des ressources et des réseaux du territoire compétents en la matière. Les

prescripteurs, pour orienter les porteurs de projet, doivent disposer d'une connaissance précise des dispositifs et des aides à la création de GE mobilisables sur leur territoire.

Il semble donc opportun de mener une recherche préalable sur les aides financières existantes sur le territoire. Il est conseillé de réaliser cette analyse jusqu'à l'échelon régional afin de renforcer la cohérence territoriale en matière de création de GE.

Ce travail peut notamment être mené à travers :

- Une communication sur les enjeux que représente le dispositif pour les territoires

- La mise en place d'un comité de pilotage territorial.
- L'organisation de réunions institutionnelles.
- Le lancement d'enquêtes de recensement.
- Etc.

Des recherches sur Internet peuvent également permettre de compléter l'analyse. Le tableau ci-dessous vise à recenser les aides financières auxquelles peuvent prétendre les GE du territoire. Il sera donc à transmettre aux porteurs de projet.

FINANCEUR	CONTACT	TYPE D'AIDE	CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ	MONTANT DE L'AIDE	DURÉE DE L'AIDE	MODALITÉS DE VERSEMENT

Les tableaux suivants devront être complétés par les structures ressources du territoire, notamment les personnes en charge du diagnostic des besoins des porteurs de projet.

En fonction des territoires, un certain nombre d'aides peuvent être mobilisées par les porteurs de projet, telles que :

- Les aides à la réalisation d'études de faisabilité de création d'un GE.
- Les aides à la création et au démarrage des GE.
- Les aides au fonctionnement des GE.
- Les aides à la structuration et au développement des GE.
- Les aides à l'emploi.
- Les aides spécifiques.

À titre d'exemple, les financeurs potentiels des GE peuvent être :

- Les services déconcentrés du ministère chargé de l'Emploi.
- Les services déconcentrés du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports
- Les Conseils régionaux.
- Les Conseils départementaux
- Les têtes de réseaux des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire (fédérations, ligues, comités...)

Un travail identique peut être réalisé sur les accompagnateurs potentiels du territoire, dans le but d'orienter et d'accompagner efficacement les porteurs de projet.

À titre d'exemple, nous pouvons citer les accompagnateurs suivants :

- Les services déconcentrés du ministère chargé de l'Emploi.
- Les services déconcentrés du ministère chargé la Jeunesse et des Sports
- Les centres de ressources des GE (CRGE).
- La Fédération nationale Profession sport et loisirs et ses associations départementales.
- L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES).

- L'union des GE de France (UGEf).
- Les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA).

- Le réseau France Active et les structures de finances solidaires.
- Les fédérations du sport, de l'animation et de l'éducation populaire
- Les Comités régionaux et départementaux olympiques et sportifs (CROS/CDOS).
- Les réseaux régionaux et départementaux de la jeunesse et de l'éducation populaire.
- Le CRIB.
- Etc.

Le tableau suivant peut être complété dans ce sens.

ACCOMPAGNATEUR POTENTIEL	CONTACT	DOMAINES DE COMPÉTENCES	DISPOSITIF DE FINANCEMENT

EXEMPLE À L'APPUI

Organisation territoriale de l'accompagnement des GE (31)

Le Centre de Ressources et d'Information des Bénévoles (CRIB) reçoit les structures intéressées par un partage d'emplois dans le cadre d'un GE et oriente soit sur Profession Sport 31 pour une intégration d'un GE de grande taille, soit sur le Centre national de ressources des GE (CNRGE) qui réalise alors une étude de faisabilité pour un micro-GE. En cas d'étude de faisabilité non-concluante, les demandeurs sont réorientés vers Profession Sport pour intégrer le GE existant.



EXEMPLE À L'APPUI

Organisation territoriale de l'accompagnement des GE (35)

Lorsque des structures souhaitent partager de l'emploi sous la forme de GE, elles s'adressent au Centre de Ressources des GE (CRGE) de Bretagne, créé en 2008, qui lui-même réoriente vers un acteur local en fonction du secteur d'activité. Ainsi, les secteurs du sport et des loisirs sont réorientés vers Profession Sport 35.

Repérer les GE existants sur le territoire

La création d'un GE dépend également du bassin d'emploi sur lequel les porteurs de projet souhaitent étendre l'activité du GE.

Un état des lieux des GE présents sur le territoire peut offrir une première analyse de la pertinence des projets de création.

Les porteurs de projet pourront également prendre contact avec ces structures afin de repérer les bonnes pratiques sur le terrain. Ces GE peuvent en effet apporter leurs conseils en matière de création et de gestion de GE. La force de l'exemple est ainsi un levier essentiel à ne pas négliger.

Pour cela, il sera intéressant d'étudier les caractéristiques des GE identifiés à l'échelle du territoire d'intervention du GE :

- Les types de GE (monosectoriel, multisectoriel...)
- Les secteurs d'activité.
- Le nombre d'adhérents.
- Les types d'adhérents (associations, entreprises, collectivités).
- Le nombre d'emplois.
- Les types d'emplois.
- Le nombre d'heures de mises à disposition.
- La nature des contrats.

Le tableau ci-dessous peut aider au recensement des GE existants sur une région.

NOM DU GE	CONTACT	SECTEUR D'ACTIVITÉ	TERRITOIRE D'INTERVENTION	NOMBRE D'ADHÉRENTS	TYPES D'ADHÉRENTS	NOMBRE D'EMPLOIS	TYPES D'EMPLOIS	VOLUME D'ACTIVITÉ

REPÉRER LES TYPOLOGIES DES SITUATIONS RENCONTRÉES LORS DE LA CRÉATION DE GE

Trois types de situation ont été repérés lors de la création des GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire :

Les GE créés sous l'impulsion d'associations de jeunesse ou de clubs sportifs

Leur constitution repose sur deux éléments principaux :

- Des difficultés à conduire les activités des structures. Cela touche plus particulièrement les temps d'animation sportive ou de jeunesse pour lesquels les associations éprouvent des difficultés à :

- Trouver des bénévoles en nombre et compétences suffisants.

Ces cas sont particulièrement vrais dans le secteur sportif en milieu rural. Le secteur de l'animation a peu recours au bénévolat ; il existe des mécanismes spécifiques de rémunération qui incitent au salariat.

- Recruter du personnel diplômé, qualifié.

Il est parfois difficile de faire se déplacer les professionnels pour des volumes horaires faibles qui n'assurent pas des revenus suffisants.

Le secteur de l'animation rencontre les mêmes difficultés que le secteur sportif, notamment pour les animateurs spécialisés

(animateurs musique, 3^{ème} âge...).
 Les difficultés rencontrées sont variables en fonction des secteurs d'activité et des zones géographiques. Le GE permet de répondre à un besoin en encadrement existant et qui est non pourvu.
 Dans cette situation, les porteurs de projet n'ont pas forcément l'expérience de la fonction employeur.

- Des associations qui emploient un ou plusieurs salariés qualifiés ou spécialisés (agent administratif, coordinateur d'animation, éducateur sportif...) dont les faibles volumes horaires ne leur permettent pas de s'inscrire dans une action pérenne.

Le *turn-over* de ces professionnels peut être important.

Le GE stabilise et consolide le poste en le rendant plus attractif. Il permet à la fois aux salariés et aux utilisateurs de s'inscrire dans une démarche de long terme.

Les GE créés sous l'impulsion de têtes de réseaux ou d'institutionnels autour d'un projet

La création du GE repose sur un projet de développement et/ou de structuration territoriale des activités. Le GE est un outil au service d'un projet commun dans lequel se reconnaissent les adhérents.

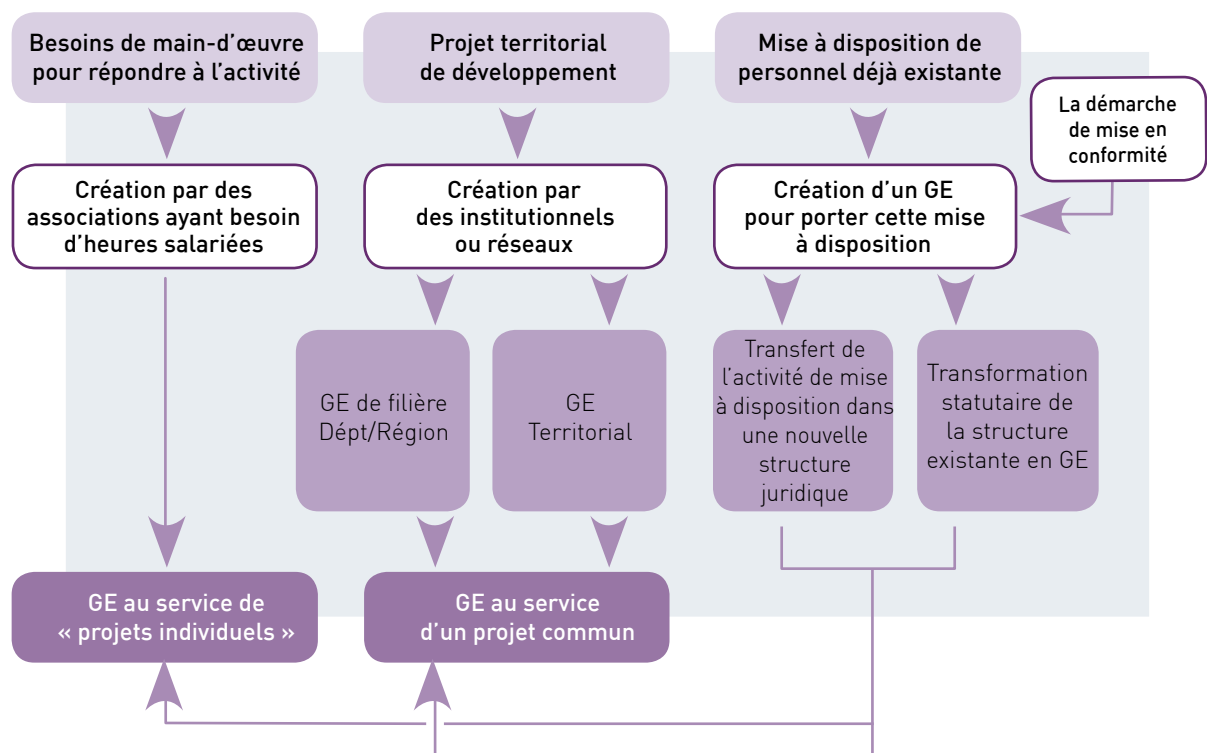
Leur organisation peut prendre deux formes complémentaires :

- Ceux qui reposent sur une logique de « filière » ou d'activités. Le rayon d'action de ces groupements est généralement départemental ou régional.
- Ceux qui reposent sur une logique territoriale, dont la zone d'action géographique est locale.

La transformation d'une activité de mise à disposition en GE

Il est à noter que de nombreuses structures réalisent de la mise à disposition de personnels auprès de leurs adhérents, en dehors d'un cadre juridique des GE.

Ces structures peuvent éprouver le besoin de faire évoluer ce cadre.

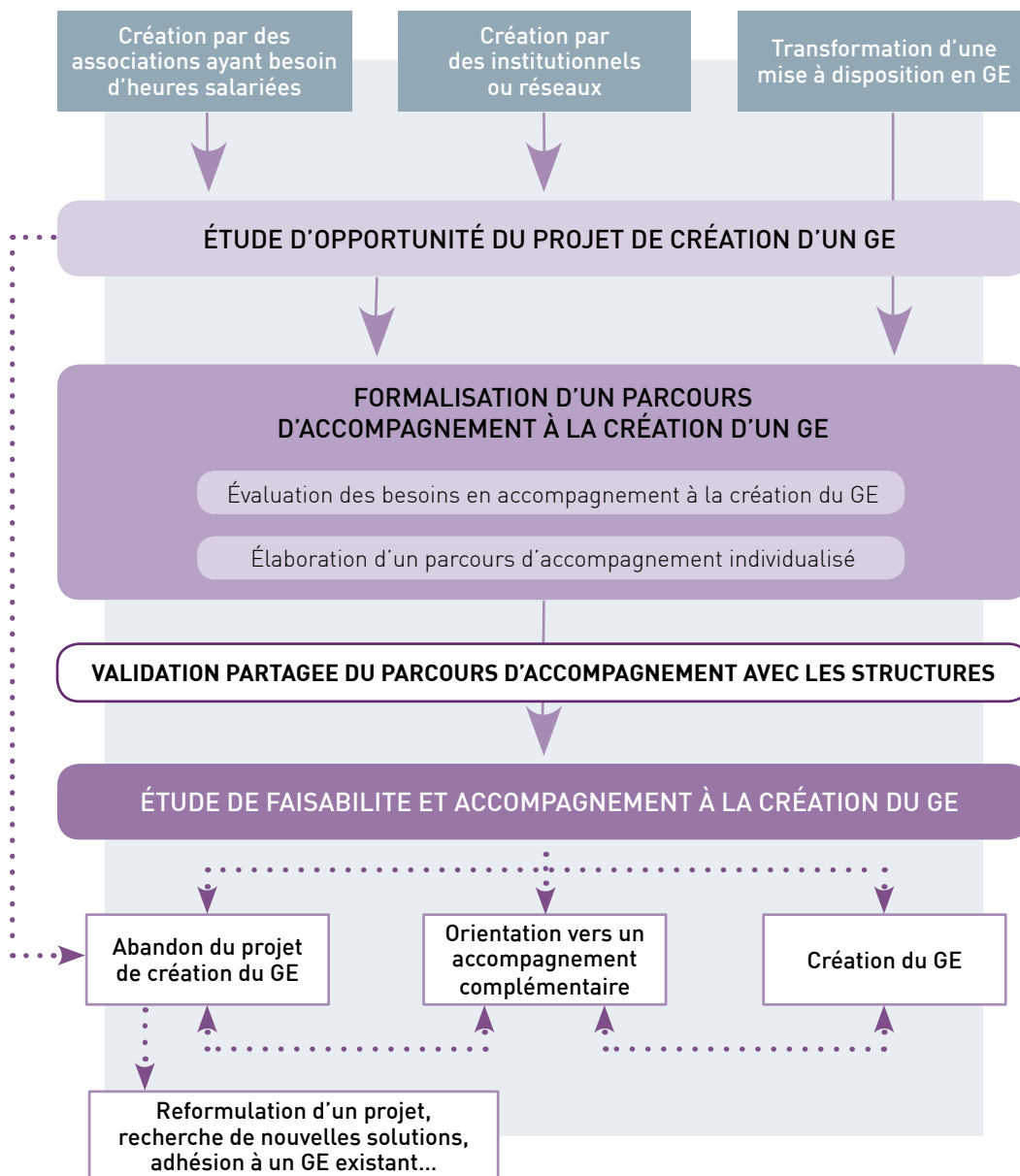


La relation dynamique entre projet de GE et besoins recensés

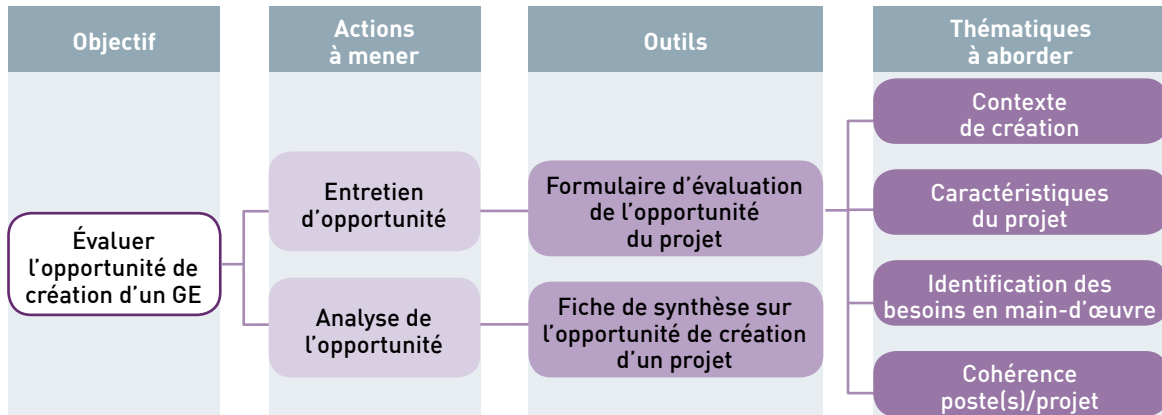
DE L'ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ DU PROJET À L'ACCOMPAGNEMENT DES PORTEURS DE PROJET

Description de la méthodologie d'accompagnement

Le schéma ci-dessous présente la démarche conduisant vers un accompagnement à la création d'un GE.



RÉALISER UNE ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ DU PROJET DE CRÉATION



L'entretien d'opportunité a pour objectif de faciliter l'analyse de la situation des porteurs de projet grâce à une évaluation de leur projet de création. Autrement dit, il ne s'agit pas à ce stade d'estimer la faisabilité des projets mais bien de repérer les conditions dans lesquelles les porteurs de projet envisagent de créer un GE.

Cette étape est un préalable à l'élaboration de l'accompagnement des porteurs de projet dans le sens où l'entretien doit permettre de juger la pertinence du projet et la capacité des porteurs de projet à s'inscrire dans un parcours d'accompagnement.

Il est à noter que tous les porteurs de projet qui bénéficient d'un accompagnement ne créent pas automatiquement un GE, y compris en cas d'études de faisabilité favorables.

Si un accompagnement structuré favorise et soutient la création de GE, il ne remplit pas une condition suffisante.

Il est nécessaire qu'en amont d'un accompagnement approfondi, le prescripteur s'assure des motivations des acteurs et de l'opportunité du projet.

Pour cela, les expériences acquises par les porteurs de projet en matière de gestion, voire de partage d'emploi, et les liens de confiance pouvant exister entre eux, sont à observer. L'adéquation entre l'idée qu'ils se font du GE et les finalités qu'ils poursuivent est un bon indicateur de la pertinence du projet de création. Les sources de motivation, les intentions et les attentes exprimées par les porteurs de projet permettent d'apprécier leur capacité à s'inscrire dans un parcours d'accompagnement.

La faisabilité du projet sera étudiée par l'accompagnement dont bénéficieront les porteurs de projet suite au diagnostic de leurs besoins, en cas d'avis positif sur l'opportunité de création.

La personne chargée de cet entretien pourra s'appuyer sur un formulaire d'évaluation de l'opportunité du projet de création d'un GE.

Il est également vivement conseillé d'avoir une connaissance précise des freins liés à la création de GE et de leurs leviers.

Par la suite, elle pourra émettre un avis sur l'opportunité de création d'un GE par les porteurs de projet au regard des éléments recueillis et de sa propre perception de la situation. Cette étape devra aboutir à les orienter sur les suites à donner à leur projet.



Quatre situations pourront alors être rencontrées :

- Opportunité de création d'un GE non avérée : réflexion sur d'autres pistes de partage de l'emploi.
- Opportunité de création d'un GE à conforter : orientation vers un accompagnement ou une formation au projet.
- Opportunité de rejoindre un GE déjà existant sur le territoire : orientation vers le contact du GE.
- Opportunité de création d'un GE avérée : évaluation des besoins d'accompagnement.

Les éléments préalables à l'entretien d'opportunité

Afin de mener l'entretien dans les meilleures conditions possibles, il est conseillé de demander aux porteurs de projet de se présenter à l'entretien avec un certain nombre d'éléments.

Les éléments suivants peuvent ainsi être demandés aux porteurs de projet lors de la prise de rendez-vous à l'entretien de pré-positionnement :

- Liste des adhérents potentiels.
- Leurs caractéristiques (secteur d'activité, statut juridique, taille en termes de budget et de nombre d'adhérents, nombre d'emplois existants, etc.).
- Recensement des besoins en main-d'œuvre exprimés par chaque membre, en termes de compétences et de volumes horaires.
- Définition des postes, le cas échéant.
- Délimitation d'une zone géographique d'intervention.

L'entretien d'opportunité

L'objectif de l'entretien d'opportunité consiste à interroger les porteurs de projet afin de vérifier que le GE est bien l'outil adéquat à leur projet de création ou de partage d'emploi.

À noter que cet entretien n'est pas valable pour des structures ayant déjà mis en place un service de mise à disposition de personnel, l'opportunité de création d'un GE n'étant plus à démontrer.

Ces structures sont à orienter directement vers un accompagnement spécifique.

Dans les autres cas, un formulaire vient en appui à la personne en charge de l'entretien d'opportunité.

Formulaire d'évaluation

Ce formulaire se compose de quatre parties (cf. p. 52 à 56) :

- L'analyse du contexte dans lequel les porteurs du projet souhaitent créer le GE.
- La présentation des caractéristiques du projet de création.
- L'identification des besoins en main-d'œuvre.
- L'analyse de la cohérence entre le(s) profil(s) de poste et le projet de création du GE.

Le formulaire est en téléchargement sur www.avise.org.

► L'analyse du contexte de création

☞ Les indicateurs à questionner

Le GE est par essence une structure au sein de laquelle va se mettre en place un dialogue entre les membres. Le projet de mutualisation impose en effet que les adhérents s'entendent sur les modalités de partage des salariés, de la gestion du groupement et des risques financiers encourus.

Il est donc essentiel de repérer les liens de confiance qui unissent les structures à l'origine du projet :

- Existe-t-il une culture commune entre les structures ?
- Quelle est l'antériorité de leurs relations ?
- Partagent-elles les mêmes valeurs éthiques ?
- Ont-elles déjà collaboré entre elles ?

Il est également nécessaire de clarifier les conditions dans lesquelles les structures envisagent de se constituer en GE :

- Tous les porteurs de projet sont-ils impliqués et présents lors de l'entretien, notamment dans le cas d'un micro-GE ?
- Certains d'entre eux sont-ils ou ont-ils déjà été employeurs ?
- Pourquoi vouloir créer un GE ?
- Quelle est la capacité financière des structures ?

- La pérennité d'une des structures est-elle dépendante de la création d'un GE ?
- Quel est leur degré de connaissance des GE (organisation, fonctionnement...) ?

☞ **L'interprétation et l'analyse des indicateurs**

Ces indicateurs permettent de disposer d'une première appréciation des motivations des porteurs de projet, de l'adéquation entre les finalités poursuivies et de leurs capacités à assurer la fonction d'employeur et à porter financièrement le GE de façon pérenne.

L'instauration d'un climat de confiance entre les adhérents potentiels semble être un élément essentiel à toute création de GE.

En conclusion, il s'agit d'évaluer ici, par une écoute active, la cohérence des membres entre eux, la capacité à s'investir dans le GE, en plus de la gestion de leur propre structure et leur représentation du GE et de l'emploi salarié.

CONTEXTE DU PROJET DE CRÉATION DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS	
Avez-vous déjà travaillé/ collaboré ensemble ?	
Depuis combien de temps vous connaissez-vous ?	
Combien d'entre vous sont ou ont été employeurs ?	
Qui est à l'origine du projet ?	
Dans quel contexte a émergé le projet de création d'un GE ?	
Quelle est la finalité que vous poursuivez ?	
La pérennité d'un des futurs adhérents est-elle dépendante de la création du groupement d'employeurs ?	
Comment vous êtes-vous orienté vers la solution du groupement d'employeurs ?	
Connaissez-vous les principes caractérisant les GE ?	

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs associatifs de Côte-d'Or (GEA 21)

L'Association Profession Sport Animation Loisirs Culture de Côte-d'Or (APSALC 21) a créé en début d'année 2009 le GEA 21, groupement d'employeurs départemental qui a pour but de favoriser le recours à l'outil GE par des employeurs, notamment de petite taille.

Le choix de créer un GE à l'échelle départementale leur permet d'intégrer une structure de grande taille au sein de laquelle les cultures et valeurs associatives diverses sont acceptées, avec un objectif commun de consolider et développer l'emploi.

► **Les caractéristiques du projet de création**

☞ **Les indicateurs à questionner**

Les GE peuvent prendre différentes formes, en fonction de critères permettant de caractériser chaque projet.

Il est ainsi nécessaire de repérer les indicateurs suivants :

- Quel est le nombre d'adhérents potentiels ?
- Quel est le secteur d'activité des adhérents ?
- Est-il prévu que des collectivités territoriales deviennent membres du GE ?
- Quelle est la zone géographique couverte par le GE ?
- Des adhérents potentiels sont-ils fiscalisés ?
- Quelle est la place accordée au projet professionnel et à la qualification des futurs salariés, dans le but d'orienter éventuellement les porteurs de projet vers un GEIQ ?

☞ **L'interprétation et l'analyse des indicateurs**

Ces indicateurs doivent permettre d'identifier le type de GE à créer.

L'identification des secteurs d'activité des porteurs de projet permettra de repérer la convention collective applicable au groupement.

La zone géographique d'intervention et le nombre potentiel de structures intéressées ont un effet sur la mobilité du personnel mis à disposition.



La construction des emplois dépend en effet de l'organisation de la mise à disposition au sein du GE, notamment des temps de déplacement nécessaires pour se rendre d'une structure à l'autre, en cas d'intervention sur plusieurs lieux de travail d'un même salarié.

D'un point de vue pratique, le GE doit donc, en principe, couvrir un territoire relativement restreint pour permettre les mises à disposition successives.

La prise en compte de la fiscalité des différentes structures aura également un impact sur le GE. Le régime fiscal de ce dernier dépend en effet, en partie, de celui de ses futurs adhérents.

Il est également important de repérer la place que souhaitent accorder les porteurs de projet au développement des compétences et des qualifications des emplois.

Si les porteurs envisagent le GE comme un outil favorisant l'insertion professionnelle des salariés éloignés de l'emploi, il sera peut-être opportun de constituer un GEIQ.

En conclusion, il s'agit ici d'évaluer la cohérence induite par les caractéristiques des membres, essentiellement en termes de champ d'application d'une convention collective, de zone géographique à couvrir et de régime fiscal.

EXEMPLE À L'APPUI

Le développement de micro-groupements d'employeurs en Haute-Normandie

En région Haute-Normandie, la DDCS de Seine-Maritime (76), avec l'appui de l'Association profession sport et jeunesse 76 (APSJ 76), a participé au développement depuis 2004 des GE monodisciplinaires et territoriaux, s'appuyant notamment sur le modèle des GE du secteur agricole.

Sont comptabilisés en 2010 65 GE employant 70 ETP dans 15 disciplines sportives.

Les paramètres considérés comme favorables à la création d'un micro-GE sont les suivants :

- 1 ou 2 salariés.
- 2 ou 3 membres.
- Un territoire d'intervention cohérent (taille).
- Une identification préalable des besoins de chaque structure.
- La formation du salarié.
- Une implication très forte du salarié.
- Une implication très forte des dirigeants.
- L'identification d'une association « porteuse », souvent celle qui utilise le plus grand nombre d'heures : elle apporte de la compétence et de la structuration aux autres membres du GE

CARACTÉRISTIQUES DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Les adhérents potentiels sont-ils positionnés sur le même secteur d'activité ?	
Est-il prévu que des collectivités territoriales deviennent membres du GE ?	
Des adhérents potentiels sont-ils fiscalisés ?	
Convention collective applicable	
Quelle est la zone géographique sur laquelle doit s'étendre l'activité du GE ?	
Nombre d'adhérents potentiels	
<i>Dont nombre de structures porteuses du projet</i>	
<i>Dont nombre d'utilisateurs</i>	
Nombre d'emplois envisagés	
Les structures souhaitent-elles placer le développement des compétences et qualifications des salariés au cœur du projet ?	
Type de groupement d'employeurs à créer (GE mono-sectoriel, GEIQ...)	

► **L'identification des besoins en main-d'œuvre des futurs adhérents**

☞ **Les indicateurs à interroger**

Il conviendra, toujours à ce stade, de recenser les besoins de main-d'œuvre de chaque adhérent potentiel.

Ce travail permettra de repérer les indicateurs suivants :

- Quels sont le nombre et le type de compétences recherchées par chaque structure ?
- Quel est le nombre d'heures d'intervention souhaitées par chacune des structures, en fonction des compétences visées ?

☞ **L'interprétation et l'analyse des indicateurs**

À titre d'exemples, les compétences visées par les structures peuvent concerner les missions suivantes :

- Direction.
- Développement stratégique de la structure.
- Entretien, maintenance.
- Conception de projets d'animation.
- Gestion administrative.
- Suivi comptable.
- Communication.
- Animation.
- Animation sportive.
- Entraînement.

Un nombre élevé de compétences différentes implique la recherche de mixité des métiers au sein du futur groupement. Ce travail peut être réalisé à travers :

- Le recrutement de salariés polyvalents et qualifiés.
- Le développement des compétences et des qualifications des futurs salariés, via la formation.
- Le recrutement de salariés en nombre sur des postes spécialisés.

Ces stratégies ne doivent pas faire l'objet ici d'une étude de faisabilité mais nécessitent une prise de conscience par les porteurs car elles impacteront leur projet, notamment sur le plan financier et organisationnel.

L'évaluation du nombre d'équivalents temps plein (ETP) correspondant aux besoins des structures permet de se faire une première idée du nombre d'emplois à créer et des coûts engendrés.

En conclusion, il s'agit d'évaluer la cohérence des membres quant à leurs besoins liés aux types de compétences recherchées et aux volumes horaires souhaités.

NOMBRE D'ETP CORRESPONDANT AUX BESOINS	
Type de compétences	Nombre d'ETP
Secrétariat	0,2 ETP
Éducateur sportif	0,8 ETP
Entretien	0,42 ETP
Nombre total d'ETP	1,42 ETP

IDENTIFICATION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE						
Estimation des besoins de mise à disposition en indiquant pour chaque structure le nombre d'heures annuelles souhaitées, en fonction des compétences visées						
Nom de la structure	Type de compétences recherchées (missions)					Total par structures
	Secrétariat	Éducateur	Entretien			
Association X	200 h		550 h			750 h
Association Y	50 h	410 h				460 h
Association Z	70 h	860 h	110 h			1 040 h

► **L'analyse de la cohérence entre les postes et le projet de création**

☞ **Les indicateurs à interroger**

Suite à l'identification des besoins en main-d'œuvre, l'objectif est d'analyser la cohérence entre les postes à créer et le projet de création (nombre d'adhérents, secteurs d'activité, zone géographique, besoins identifiés...). Il faut alors observer l'organisation de la mise à disposition envisagée par les porteurs de projet.



La construction des emplois est, en effet dépendante de cette organisation. Les besoins individuels doivent être intégrés au sein d'un projet commun et partagé entre les membres.

Il s'agit d'adapter l'organisation de la mise à disposition aux besoins des porteurs de projet. Le GE tend vers l'embauche d'emplois à temps plein. Chaque poste doit ainsi être construit selon une logique territoriale afin d'éviter des temps de déplacement trop longs entre des structures éloignées géographiquement.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en évidence les complémentarités pouvant exister entre les besoins des structures, en termes de compétences et de périodicité. Chaque poste sera ainsi questionné selon les indicateurs suivants :

- Pour quelles missions ?
- Pour combien de missions ?
- Pour combien d'heures ?
- Pour combien d'utilisateurs ?
- Sur quel rayon d'intervention ?
- Sur quelles périodes (scolaire/périscolaire/extrascolaire, matinée/après-midi/soirée, saisonnalité...) ?

L'interprétation et l'analyse des indicateurs

Le formulaire comprend un tableau qui permet d'analyser la cohérence entre le profil de poste (missions), les besoins des utilisateurs potentiels (compétences et volume horaire) et les lieux d'intervention

(temps de déplacement).

Il est toutefois recommandé de limiter le nombre de missions sur un même poste. Un emploi comportant trop de missions peut être fragilisé, la personne ne pouvant être experte dans tous les domaines.

Cette analyse doit, par ailleurs, mettre en évidence les éventuelles situations de concurrence pouvant apparaître entre les structures sur un même poste. Cet élément peut freiner la création du groupement. Il s'avère souvent nécessaire de rechercher des compromis dans le but de ne pas mettre à disposition de ses structures un même salarié sur des missions semblables (cas des entraîneurs sportifs et des animateurs).

Un outil de planning a également été intégré au formulaire permettant d'analyser la cohérence du poste entre les horaires et les lieux d'intervention, en prenant en compte les temps de déplacement nécessaires.

En conclusion, il s'agit d'évaluer ici la cohérence des membres quant à la complémentarité de leurs besoins en termes de profils de poste, de périodicité et de lieux d'intervention.

COHÉRENCE DU PROFIL DE POSTE AVEC LE PROJET							
Liste des missions en fonction des postes à créer et estimation du temps de travail, prenant en compte les éventuels temps de déplacement							
Intitulé des postes	Nombre d'utilisateurs	Rayon d'intervention	Missions				Nombre d'ETP
Éducateur	2	15 km	Encadrement école de tennis 640 h	Entraînement Équipe 1 260 h	Coordination Équipe technique 380 h		0,8 ETP
Secrétaire	3	25 km	Gestion administrative 20 h	Comptabilité 120 h	Entretien des locaux 550 h	Traçage des courts 110 h	0,62 ETP

PLANNING PRÉVISIONNEL DES EMPLOIS							
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
8 h 00							
9 h 00							
10 h 00							
11 h 00							
12 h 00							
13 h 00							
14 h 00							
15 h 00							
16 h 00							
17 h 00							
18 h 00							
19 h 00							
20 h 00							
21 h 00							
22 h 00							

Avis sur l'opportunité de la création

À la suite de l'entretien, un temps sera nécessaire au prescripteur pour évaluer l'opportunité de création du GE par les porteurs de projet (cf. fiche de synthèse ci-dessous).

Selon l'avis émis, il sera nécessaire de :

- Orienter les porteurs de projet vers un accompagnement ou une formation au projet, si l'opportunité de création reste à démontrer.

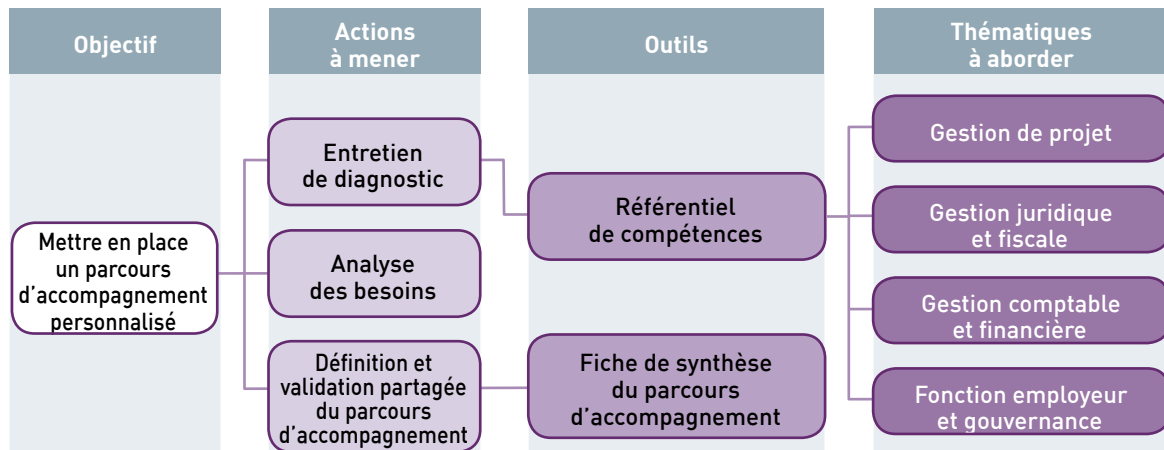
- Orienter les porteurs de projet vers un GE déjà existant sur le territoire, en cas de projet analogue.
- Mener une réflexion sur d'autres pistes de partage de l'emploi, en cas d'opportunité non avérée.
- Poursuivre le diagnostic avec l'étude des besoins d'accompagnement, en cas d'avis positif.

Dans ce dernier cas, un nouveau rendez-vous avec les porteurs de projet se révélera nécessaire.



FICHE DE SYNTHÈSE SUR L'OPPORTUNITÉ DE CRÉATION	
Avis sur le contexte de création	
Avis sur les caractéristiques du projet	
Avis sur les besoins en main-d'œuvre	
Avis sur la cohérence entre le(s) profil(s) de poste(s) et le projet	
Avis sur l'opportunité de création d'un GE	
Proposition sur la suite à donner	Poursuite sur la formalisation de l'accompagnement <input type="checkbox"/> Orientation vers un accompagnement ou une formation au projet <input type="checkbox"/> Rejoindre un GE déjà existant <input type="checkbox"/> Envisager d'autres pistes de partage de l'emploi <input type="checkbox"/>

FORMALISER LE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT



Le diagnostic des besoins d'accompagnement permet de fournir un état des lieux rapide et précis des compétences à acquérir par les porteurs de projet pour la création d'un GE pérenne. La concertation avec ces derniers et l'orientation vers les accompagnateurs compétents du territoire sont également facilitées grâce à une fiche de synthèse des besoins en accompagnement.

À la création du GE, en l'absence d'accompagnement les porteurs de projet ont réalisé seuls les démarches en faisant appel à des ressources internes ou en sollicitant ponctuellement des acteurs institutionnels du territoire.

D'autres porteurs de projet ont bénéficié d'un accompagnement total ou partiel pour lesquels les étapes-clés qui sont apparues les plus importantes sont :

- L'analyse financière.
- L'analyse juridique.
- La planification de la mise à disposition.
- L'aide à la déclaration administrative du GE.

Lorsque l'accompagnement a été partiel, les porteurs de projet estiment généralement qu'*a posteriori*, ils auraient eu besoin d'une aide complémentaire, notamment sur les aspects financiers ou juridiques du GE.

Par ailleurs, certains responsables de groupements (micro-GE notamment) esti-

ment qu'ils rencontrent actuellement des difficultés dans la fonction employeur ou dans la structuration du projet associatif du groupe-ment et de ses adhérents.

Il est ainsi nécessaire d'identifier précisément les besoins initiaux des porteurs de projet en amont de l'accompagnement.

L'entretien de diagnostic des besoins d'accompagnement des porteurs de projet

L'objectif de ce second entretien est de permettre d'identifier les besoins individuels d'accompagnement des porteurs du projet de création de GE dans le but de construire des parcours personnalisés.

La personne en charge du diagnostic pourra s'appuyer sur un référentiel de compétences, téléchargeable sur www.avise.org, pour définir les besoins lors d'un entretien avec les structures porteuses du projet de création d'un GE.

Le référentiel doit être utilisé comme un ensemble d'indicateurs permettant d'évaluer la capacité des porteurs de projet à assurer :

- La création du projet dans les meilleures conditions.
- La gestion comptable et financière du GE.

- La gestion juridique et fiscale du GE.
- La fonction employeur et la gouvernance du GE.

Dans le cas contraire, les porteurs de projet devront être orientés vers des accompagnements spécifiques.

La définition du parcours d'accompagnement personnalisé des porteurs de projet

Un accompagnement personnalisé peut prendre en compte :

- Une présentation pédagogique du rôle et du fonctionnement d'un GE.
- Une étude de faisabilité : définition du projet, évaluation des besoins, simulation financière, étude juridique...
- Un accompagnement à la mise en œuvre du partage d'emploi (planning...).
- Une mise à disposition d'outils pour la création administrative du GE et sa gestion.

EXEMPLE À L'APPUI

L'accompagnement du DLA à la transformation d'une activité de mise à disposition portée par une association Profession sport en GE

Certaines associations Profession sport ont eu recours au DLA pour transférer leur activité de mise à disposition vers un GE :

Profession sport 31 :

2 accompagnements DLA (8 jours).

- Création des statuts et du règlement intérieur.
- Accueil des futurs membres.
- Intégration des salariés concernés.

Profession sport 21 :

1 accompagnement DLA (4 jours).

- Accompagnement juridique.
- Réflexion sur la constitution du conseil d'administration.

Profession sport 35 :

1 accompagnement DLA (7 jours).

- Création des statuts.
- Formalisation des conventions de mise à disposition.
- Élaboration des contrats de travail.

EXEMPLE À L'APPUI

L'accompagnement des associations Profession sport à la création de GE

En Seine-Maritime, Profession sport accompagne systématiquement la création des micro-GE selon une méthode organisée globalement en 5 temps :

- Identification des besoins des structures (réunions) : durée de quatre à six mois.
- Explicitation pédagogique du GE auprès des porteurs de projet.
- Réalisation des plannings.
- Étude de faisabilité financière.
- Appui à la réalisation des outils de gestion et des outils de relation institutionnelle (lettre DIRECCTE, par exemple).

Concernant la Bretagne, Profession sport 35 accompagne la création d'emplois partagés. Ils réalisent l'étude d'opportunité puis l'étude de faisabilité pour les structures. La durée de cet accompagnement est estimée selon les cas entre une semaine et un an et demi. Ils disposent pour cela d'une batterie d'outils d'analyse comptable afin d'effectuer des simulations à cinq ans.

En Côte-d'Or, l'accompagnement en amont de la création d'un micro-GE est estimé par le GEA 21 de 10 à 20 heures.

La fiche de synthèse (*cf. tableau p. 60*) permet de définir un parcours d'accompagnement personnalisé des porteurs de projet. Elle doit être pensée comme une feuille de route favorisant la liaison entre les porteurs de projet et leurs différents interlocuteurs.

Le prescripteur en charge du diagnostic devra indiquer les thématiques sur lesquelles doit porter l'accompagnement.

L'identification des accompagnateurs potentiels et de leurs dispositifs favorisera l'orientation des porteurs de projet.

Les porteurs de projet auront alors la charge de prendre contact avec ces accompagnateurs afin de définir les modalités de l'accompagnement.

Une validation partagée entre la personne en charge du diagnostic et les porteurs de projet sera ensuite nécessaire pour lancer l'accompagnement.





FICHE DE SYNTHÈSE DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT							
À remplir par le prescripteur				À remplir par les accompagnateurs compétents			
Thématiques d'accompagnement	Accompagnateurs potentiels	Contact	Objectifs de l'accompagnement	Modalités d'accompagnement	Durée de l'accompagnement	Coût de l'accompagnement	Coût éventuel pour la structure
Étude juridique	DIRECCTE		<ul style="list-style-type: none"> - Écriture des statuts - Formalisation d'une convention-type de mise à disposition 	Accompagnement individuel	1,5 jours		
Étude de faisabilité économique	DLA		<ul style="list-style-type: none"> - Montage financier du projet - Mise en place d'outils de gestion 	Accompagnement individuel	3 jours		
Validation partagée du parcours d'accompagnement personnalisé				Signature de la personne en charge du diagnostic :		Signature des porteurs de projet :	

FICHES THÉMATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Il est proposé ici la formalisation de fiches thématiques d'accompagnement à la création d'un GE dans le but de servir de support aux accompagnateurs. Ces fiches traitent des thématiques les plus récurrentes rencontrées au cours des démarches d'accompagnement à la constitution de groupements d'employeurs.

Elles questionnent en priorité la faisabilité du projet, à travers :

- La formalisation du projet.
- L'étude juridique.
- La faisabilité économique du projet.
- La fonction employeur et la mise en place d'une gouvernance efficace.

Il est recommandé aux accompagnateurs de s'appropriier l'ensemble des fiches dans la mesure où sont abordés des éléments transversaux (statuts, responsabilité solidaire, emplois...).

Pour faciliter leur appropriation et favoriser une lecture transversale, ces fiches s'organisent toutes selon le même schéma. Elles comprennent ainsi :

- Des éléments de repère qui permettent de cadrer l'intervention de l'accompagnateur sur la thématique retenue.
- Des facteurs clés de réussite qui apportent une visibilité sur les bonnes pratiques à adopter.
- Des indicateurs de résultat qui fixent l'atteinte des objectifs de l'accompagnement
- Des exemples d'outils à mobiliser pour faciliter la démarche.

Les méthodes d'accompagnement sont variées, elles dépendent de l'expérience de l'accompagnateur, de son organisation, des attentes et des disponibilités du porteur de projet.

Ainsi, l'accompagnateur peut avoir recours à un travail individuel ou collectif, en face à face ou à distance. Le processus d'accompagnement dépendant des besoins de chacun peut être conduit sur une période allant de quelques semaines à plusieurs mois.

La prise en compte de la mobilisation et de l'implication nécessaires de chaque acteur est un facteur clé de la réussite de l'accompagnement.

Accompagnement à la formalisation du projet

► Éléments de repère

☞ Clarifier les motivations de chacun

Il s'agit pour chaque structure de déterminer ses propres motivations d'adhésion au groupement d'employeurs et de les exposer aux autres membres.

L'accompagnateur doit alors veiller à l'implication effective des membres et vérifier les sources de motivation à l'origine du projet. Ainsi, une vigilance particulière sera nécessaire dans les situations suivantes :

- Le projet est porté par une seule association, qui souhaite « recruter » d'autres structures pour partager son emploi. L'unique porteur de projet risque alors d'imposer ses règles aux autres membres. Le projet ne sera pas cohérent et ne reposera pas suffisamment sur des liens de confiance.
- Une structure adhère au GE en pensant trouver une solution à ses difficultés financières. Sans une étude préalable de ses capacités de financement, cette structure sera susceptible d'engager, à terme, la solidarité financière des autres membres concernant les dettes sociales, en cas d'insolvabilité.
- Des membres adoptent une attitude de consommateur vis-à-vis du futur GE. Pour eux, la mise à disposition de personnel est perçue comme une prestation de services. Leur implication dans la vie du GE sera alors limitée.
- Le projet est porté par une tête de réseau ou des institutionnels. Le plus souvent, ces projets sont structurés et répondent à une logique de territoire et/ou de filière. Toutefois, ils peuvent parfois inciter certaines structures à adhérer au GE sans réelle conviction. Elles s'inscrivent dans le projet sans s'approprier les enjeux et les risques du dispositif.



☞ Rechercher une culture commune

Les porteurs de projet devront par la suite définir la ou les finalités du projet commun. Ces orientations stratégiques serviront de base de travail à l'écriture des statuts, du règlement intérieur et des modalités de fonctionnement du GE.

En partant des attentes et des motivations de chacun des adhérents, l'objectif de l'accompagnement consiste à définir un projet commun à travers une démarche participative impliquant l'ensemble des structures potentiellement intéressées par le GE.

Il convient, dès lors, de se poser les questions habituelles :

- Quels sont les objectifs poursuivis par les porteurs de projet à travers leur constitution en GE ?
- Quels sont les acteurs concernés (membres de droit privé/collectivités, utilisateurs/non utilisateurs...) ?
- Quels sont les liens qui unissent les adhérents permettant d'instaurer une relation de confiance ?
- Quel est le degré d'homogénéité entre les membres (en termes de taille, de budget, de niveau de structuration, de capacité de développement...), favorisant un développement harmonieux du GE ?
- Etc.

Par ailleurs, une caractéristique forte du groupement d'employeurs concerne la solidarité financière exercée entre les membres. Les salariés du GE et les organismes créanciers des cotisations obligatoires pourront en effet s'adresser indifféremment à chacun d'entre eux pour exiger le paiement des dettes contractées à leur égard. Il est donc indispensable que ce principe soit compris, partagé et accepté par tous les adhérents. Les modalités de répartition de cette solidarité devront par ailleurs être prévues dans les statuts.

☞ Délimiter les dimensions du projet

La création d'un groupement d'employeurs est largement dépendante des dimensions sectorielles et territoriales du projet. Il est donc primordial de délimiter ces deux dimensions qui définissent le cadre d'intervention du GE :

- Quels sont les secteurs d'activité des adhérents ?
- Quelle est la zone géographique couverte par le GE ?

Le secteur d'activité va renseigner la spécificité du GE et déterminer le champ d'application de la convention collective. Des structures positionnées sur des secteurs d'activité différents supposent la recherche d'une pluriactivité des postes salariés et une réflexion sur le choix de la convention collective.

Pour cela, il est indispensable d'instaurer un climat de confiance entre les structures afin qu'elles travaillent sereinement ensemble.

La taille de la zone géographique du GE, de même que le nombre potentiel de structures, ont un impact sur la mobilité du personnel mis à disposition.

Selon l'étendue de la zone, il peut être intéressant de créer des sous-bassins d'emplois pour répondre à une logique de développement territorial.

Il est donc nécessaire de mesurer les temps de déplacement des salariés sur la zone géographique délimitée. Un grand nombre de déplacements sur une même journée ou des temps de déplacement trop longs entre deux structures ne faciliteront pas la construction des plannings des salariés.

☞ Identifier les besoins initiaux et analyser leur complémentarité

Il conviendra, en parallèle, de recenser les besoins de personnel de chaque adhérent :

- Quels sont les volumes horaires souhaités par chaque structure ?
- À quelle périodicité correspondent-ils (jours, créneaux horaires, périodes et fréquence dans l'année) ?
- Quelles sont les compétences visées par chaque adhérent ?

Concernant les volumes horaires, il est utile d'observer l'équilibre des heures de mise à disposition entre les différents utilisateurs afin de mesurer l'éventuel risque que représenterait le départ d'un adhérent majoritairement utilisateur.

Par ailleurs, la prise en compte des besoins de chacun doit permettre de repérer les types d'emplois à créer en fonction :

- Du nombre d'heures de mises à disposition.
- Du nombre de compétences et prérogatives à mobiliser.
- Des lieux d'intervention.

L'activité dite de « maillage » des emplois est alors essentielle au sein d'un GE. Elle consiste à répondre aux besoins des adhérents tout en participant à la construction de plannings les plus complets possibles pour les salariés.

Ce maillage des emplois dépend toutefois de la complémentarité des besoins des adhérents. Il est alors nécessaire de se poser les questions suivantes :

- Quelles sont les structures qui ont des besoins complémentaires en termes de périodicité et de compétences ?
- Les temps de déplacement entre ces structures permettent-ils les mises à disposition successives ?
- En tenant compte de ces temps de déplacement et des heures de mises à disposition souhaitées par ces structures, à quel volume horaire correspondent ces besoins complémentaires ?
- Ce volume horaire peut-il être assuré par un même salarié ?
- Quel est alors le nombre d'emplois à créer ?

☞ Construire les emplois

Sur la base du maillage des emplois, il s'agit de réaliser la planification hebdomadaire et annuelle des emplois du temps de chaque salarié.

Ce travail doit permettre de définir pour chaque emploi le profil de poste :

- Le type de poste (métier/fonction).
- Le nombre de structures utilisatrices
- Le temps de travail.
- Les types de compétences et de qualifications pré-requises.
- Le type de contrat de travail.
- Etc.

En savoir +

Exemples d'outils

- Fiche de mission, p. 104

Le projet doit reposer sur des besoins pérennes et complémentaires afin de favoriser l'embauche de CDI tendant vers le temps complet.

► Facteurs clés de réussite pour un GE

- La mobilisation et l'adhésion de tous les acteurs autour d'un projet commun.
- La mise en place de relations de confiance.
- La complémentarité des besoins entre les structures adhérentes.

► Indicateurs de résultats visés

- Tous les porteurs de projet ont été impliqués dans la démarche.
 - Le projet est partagé par tous.
 - Les structures collaborent dans une relation de confiance.
 - Les membres adhèrent au GE par conviction, en ayant connaissance des risques potentiels.
 - Le principe de responsabilité solidaire est compris et accepté par l'ensemble des structures adhérentes.
 - Les structures sont relativement homogènes.
 - La zone géographique est bien délimitée.
 - Les secteurs d'activité sont identifiés.
 - Le projet repose sur des besoins réels et récurrents.
 - Les besoins sont correctement répartis entre les membres (équilibre des volumes horaires) et complémentaires entre eux (périodicité).
 - Les profils de postes sont bien délimités et adaptés aux compétences visées.
 - Chaque emploi est positionné sur un bassin restreint, évitant des temps de déplacement trop longs d'une structure à l'autre.
- Les plannings des salariés sont cohérents et favorisent les mises à disposition successives.

À créer

D'autres exemples d'outils à mettre en place

- Plannings hebdomadaires et annuels des salariés
- Projet individuel des structures exposant leurs motivations et leurs besoins
- Projet commun formalisé



Accompagnement à l'étude juridique

► Éléments de repère

☞ Rédiger les statuts et le règlement intérieur

La création d'un groupement d'employeurs est à la fois simple (constitution d'une simple association loi de 1901) et complexe (création d'une nouvelle structure, partage des responsabilités de la fonction employeur, répartition de la responsabilité solidaire...).

L'acte fondateur de toute association est l'écriture des statuts. Au cours de l'accompagnement, les porteurs de projet devront alors se mettre d'accord sur les points suivants :

- Le nom du groupement d'employeurs.
- Son objet.
- Son siège social.
- La zone géographique d'intervention.
- Le(s) secteur(s) d'activité.
- Le choix de la convention collective appliquée.
- Les activités de conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines, si le GE compte facturer ce type de prestation de service à ses adhérents.
- Les modalités d'admission d'un nouveau membre.
- Les conditions de démission ou d'exclusion d'un membre.
- Les modalités de convocation et de fonctionnement des assemblées générales (ordinaire ou extraordinaire), du conseil d'administration et/ou du bureau du GE.
- Les modalités d'élection des membres du conseil d'administration et/ou du bureau.
- Les modalités de modification des statuts.
- Les modalités de la dissolution du GE.

L'accompagnateur doit guider les porteurs de projet dans l'écriture des statuts du GE et vérifier si aucun des points n'a été négligé. Il est alors proposé de se reporter aux statuts-types de la « boîte à outils » (cf. p. 87).

Dans le cas d'un groupement d'employeurs, il y a tout intérêt à rédiger un règlement intérieur.

Il doit permettre de prévoir l'ensemble des éléments structurant le fonctionnement du GE, et notamment :

- Le mode d'adhésion et le statut d'un membre.
- Les raisons de l'exclusion d'un membre.
- Les modalités de démission d'un membre.
- Les modalités de calcul de la facturation.
- Les modalités de paiement des factures par les membres.
- Les conditions de modification de la planification des emplois.
- Les droits et les devoirs des membres et des salariés du GE.
- Les relations entre le GE et le membre.

Un exemple de règlement intérieur situé dans la « boîte à outils » (cf. p. 91) peut servir de support à l'accompagnement.

☞ Encadrer la responsabilité solidaire

Il est primordial d'encadrer dans les statuts la solidarité entre les membres, car ce principe est l'un des fondements du GE, prévu par la loi.

Si l'un des membres n'est plus en capacité de régler le coût de ses mises à disposition, et que le GE n'est pas solvable, ce sont aux autres membres d'honorer financièrement les dettes à l'égard des salariés et des organismes sociaux.

Il peut être intéressant de prévoir dans les statuts et/ou le règlement intérieur plusieurs dispositions :

- L'admission d'un nouveau membre est soumise à une étude préalable de sa situation financière. Elle doit ainsi justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :
 - Des salaires et des frais de déplacement.
 - Des cotisations obligatoires dues aux organismes créanciers.
- Un dépôt de garantie sera demandé lors de toute nouvelle adhésion.
- Le départ d'un membre du GE est soumis au règlement de l'ensemble de ses factures et à un délai de préavis suffisamment long pour rechercher des solutions.
- Le paiement des factures est à effectuer à jour fixe, en début de chaque mois.

☞ Faire le choix de la convention collective applicable

À sa création, le GE doit faire le choix d'une seule convention collective, quel que soit le nombre de secteurs dont dépend l'activité du GE. Deux situations peuvent alors apparaître :

- Les membres entrent dans le champ d'application d'une même convention collective. L'accompagnateur doit veiller à ce que le GE adopte bien celle-ci.

Une note d'information sera à adresser, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'Inspection du travail dont relève le siège social du GE, dans le mois suivant la date de sa constitution. Il convient alors de se reporter, dans ce guide, au cadre juridique des GE pour connaître les informations et documents à transmettre dans cette note.

- Les adhérents du futur GE ne relèvent pas du même secteur d'activité.

Le GE devra faire le choix d'une seule convention collective parmi celles de ses adhérents.

L'accompagnement pourra alors apporter une aide à la prise de décision quant au choix de la convention collective, en privilégiant un des trois critères suivants :

- La convention collective la plus favorable aux salariés.
- La convention collective de la majorité des membres adhérents.
- La convention collective du secteur d'activité utilisant le plus grand nombre d'heures de mise à disposition.

Ce choix est soumis à l'autorisation de l'administration du travail. Une déclaration doit être adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, dans le mois suivant la date de constitution du GE.

☞ Appliquer la convention collective

Une étude de faisabilité sur l'application de la convention collective sera nécessaire afin d'aider les porteurs de projet à respecter l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles. Il s'agira notamment de :

- Définir le positionnement des salariés sur la grille de classification de la convention collective. Cette classification ne tient pas toujours compte du diplôme mais essentiellement de

l'autonomie et de la responsabilité du salarié concerné. La clarification des missions sera alors nécessaire à travers la formalisation d'une fiche de poste par salarié.

- Respecter les temps de travail et de repos, au regard de la planification des emplois envisagée par le GE. Le calcul des temps de travail doit prendre en compte :

- Les temps de travail effectif et la prise en compte ou non des temps de préparation.
- L'amplitude journalière de travail.
- Les durées maximales journalières et hebdomadaires.
- La gestion des heures supplémentaires.
- La gestion des heures complémentaires dans le cadre d'un temps partiel.
- Le repos hebdomadaire.
- Les jours fériés.
- Les modalités de la mise en place d'un régime de modulation du temps de travail, le cas échéant.
- Les clauses de régularité et de régularisation, le cas échéant.

- Fixer les niveaux de rémunération en fonction de la classification des salariés. Le GE doit, de plus, respecter le principe d'égalité de traitement concernant les rémunérations. La rémunération versée au salarié mis à disposition 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'association utilisatrice.

- Mettre en place les avantages sociaux, le cas échéant :

- Régime de prévoyance.
- Régime de retraite complémentaire.
- Système de primes d'ancienneté.

Il convient dès lors pour l'accompagnateur de se reporter à la convention collective appliquée au sein du GE, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire en vigueur.

☞ Formaliser la relation de travail

Le Code du travail prévoit que le contrat de travail conclu entre le groupement d'employeurs et le salarié doit être obligatoirement écrit.

Il comporte notamment, en complément du droit commun et des conventions collectives :

- Les conditions d'emploi et de rémunération



- La qualification professionnelle du salarié.
- La liste des utilisateurs potentiels.
- Les lieux d'exécution du travail.

Un contrat de travail-type se trouve dans la « boîte à outils » (cf. p. 99).

Par ailleurs, une relation triangulaire entre le GE, l'utilisateur et le salarié se met en place lors d'une opération de mise à disposition. Une convention de mise à disposition doit venir préciser les modalités de cette relation, notamment :

- La répartition des responsabilités entre le GE et l'utilisateur concernant la gestion du personnel.
- La durée de la convention.
- Les périodes et les lieux d'intervention.
- Les modalités financières.
- Les modalités de règlement de la facture.
- Les conditions dans lesquelles peuvent être apportées des modifications éventuelles à la planification.
- Les cas de rupture de la convention.

► Facteurs clés de réussite pour un GE

- La mobilisation de tous les adhérents.
- La répartition de la responsabilité solidaire
- La formalisation de la relation de travail (contrat de travail, convention de MAD,...).

► Indicateurs de résultats visés

- Les modalités d'admission et d'exclusion sont décrites dans les statuts ou le règlement intérieur et permettent au GE de se couvrir des risques éventuels.
- La responsabilité solidaire est bien encadrée dans les statuts.
- Les statuts ont été adoptés en assemblée générale ordinaire.
- La convention collective est appliquée et soumise à l'autorisation de l'administration du travail, le cas échéant.
- Les contrats de travail sont rédigés et contiennent tous les éléments obligatoires.
- Les conventions de MAD prévoient les modalités de rupture.
- Les temps de travail des salariés tiennent compte des mesures légales et conventionnelles.

FOCUS

La Fédération Nationale Profession sport & loisirs (FNPSL)

Le dispositif « Profession sport et loisirs » (PSL) a été créé en 1989 à l'initiative de Roger Bambuck, secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports, pour permettre la création d'associations départementales. Celles-ci ont ainsi assuré la prise en charge de salariés et leur mise à disposition au sein de clubs sportifs ou d'associations de jeunesse et d'éducation populaire qui en avaient diagnostiqué le besoin.

Le dispositif PSL permet aux diplômés des secteurs du sport et de l'animation de bénéficier d'un réel statut social et de la protection sociale afférente.

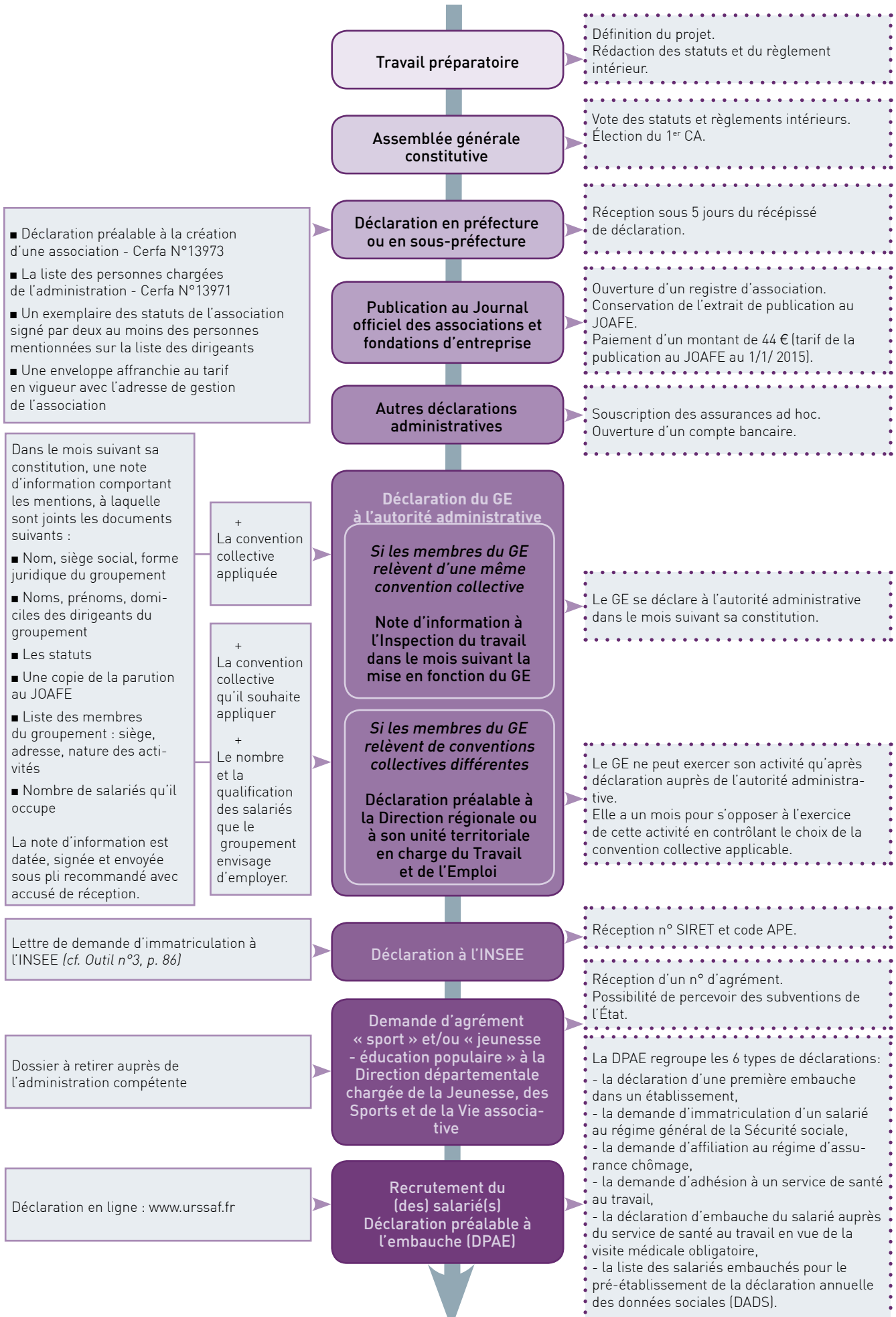
Au-delà de cette première action, les associations ont évolué pour se retrouver chargées d'une mission de « structuration et développement du marché de l'emploi du sport et de l'animation ». Au sein du réseau des associations « Profession sport et loisirs », la place occupée par les groupements d'employeurs est désormais reconnue et le nombre d'associations qui s'engagent dans une réflexion en vue d'une évolution vers ce type de mutualisation d'emplois sécurisés augmente régulièrement. À ce jour, plus de 25 associations « Profession sport et loisirs » se sont tournées vers cette voie.

La Fédération nationale Profession sport & loisirs (FNPSL) a vu le jour en 2005, suite à la décision d'associations Profession sport et loisirs de se fédérer autour d'une structure capitalisant 15 années d'expérience sur le terrain au profit du sport-loisirs. La FNPSL contribue à la structuration des groupements d'employeurs dans le secteur non lucratif, à une meilleure reconnaissance institutionnelle de ce dispositif original et novateur, et participe activement aux politiques publiques favorisant l'émergence des groupements d'employeurs sur le territoire.

En savoir +

Exemples d'outils

- Statuts types, p. 87
- Règlement intérieur, p. 91
- Fiche de mission, p. 104
- Contrat de travail, p. 99
- Convention de MAD, p. 95



■ Déclaration préalable à la création d'une association - Cerfa N°13973
 ■ La liste des personnes chargées de l'administration - Cerfa N°13971
 ■ Un exemplaire des statuts de l'association signé par deux au moins des personnes mentionnées sur la liste des dirigeants
 ■ Une enveloppe affranchie au tarif en vigueur avec l'adresse de gestion de l'association

Dans le mois suivant sa constitution, une note d'information comportant les mentions, à laquelle sont joints les documents suivants :

- Nom, siège social, forme juridique du groupement
- Noms, prénoms, domiciles des dirigeants du groupement
- Les statuts
- Une copie de la parution au JOAFE
- Liste des membres du groupement : siège, adresse, nature des activités
- Nombre de salariés qu'il occupe

La note d'information est datée, signée et envoyée sous pli recommandé avec accusé de réception.

+ La convention collective appliquée

+ La convention collective qu'il souhaite appliquer

+ Le nombre et la qualification des salariés que le groupement envisage d'employer.

Lettre de demande d'immatriculation à l'INSEE (cf. Outil n°3, p. 86)

Dossier à retirer auprès de l'administration compétente

Déclaration en ligne : www.urssaf.fr



Accompagnement à la faisabilité économique du projet

► Éléments de repère

☞ Analyser la capacité des porteurs de projet à contribuer au financement de leurs besoins en main-d'œuvre

Il convient dans un premier temps d'analyser la capacité des adhérents à financer leurs mises à disposition prévisionnelles au regard de leur situation financière actuelle.

L'accompagnement doit alors porter sur plusieurs étapes essentielles :

■ Évaluer le coût annuel prévisionnel de l'utilisation des salariés pour chaque utilisateur. Il sera nécessaire de se poser les questions suivantes :

- Quel est le coût horaire chargé de chaque salarié mis à sa disposition ?
- Quel est le nombre d'heures annuelles de mise à disposition souhaitées pour chaque salarié ?
- Quel est le coût annuel chargé de chaque salarié mis à sa disposition (coût horaire chargé X nombre d'heures annuelles d'utilisation) ?
- Quel est alors le coût annuel chargé total de ses mises à disposition ?

■ Établir pour chaque utilisateur un budget prévisionnel intégrant ce coût.

■ Vérifier la situation financière actuelle de chaque utilisateur à travers une analyse :

- Des comptes de résultats (évolution des charges et produits, part des subventions, fin des aides...).
- Des bilans comptables (niveau de trésorerie, montant des créances et dettes éventuelles...).

■ Mener une réflexion, le cas échéant, sur le taux de croissance de ses produits. Selon la nature du poste, la mise à disposition de salariés doit en effet permettre à l'utilisateur de dégager de nouveaux produits, notamment dans le cadre d'un développement de ses activités.

Établir un budget prévisionnel pluriannuel du GE

L'accompagnement consiste à étudier la faisabilité du projet d'un point de vue financier en analysant les principaux postes de produits et de charges du GE.

Il sera intéressant d'établir un budget prévisionnel sur trois ans afin de déterminer :

■ Les charges prévisionnelles du GE. Elles sont de deux types :

- Les charges fixes, notamment composées :
 - ⇒ Des achats de matériels.
 - ⇒ Des fournitures administratives.
 - ⇒ Des fournitures non stockables (eau, électricité...).
 - ⇒ Du loyer.
 - ⇒ Des frais postaux et de télécommunication.
 - ⇒ Des salaires et charges sociales des permanents.
 - ⇒ De la formation et des déplacements des permanents.
 - ⇒ Des honoraires et des assurances.

- Les charges variables :
 - ⇒ Les salaires et charges sociales des salariés mis à disposition.
 - ⇒ La formation et les frais de déplacement des salariés mis à disposition.

■ Les recettes prévisionnelles du GE issues :

- De la facturation des mises à disposition.
- Des cotisations des adhérents.
- Des subventions et aides publiques, le cas échéant.

Il tient compte également des charges liées aux périodes où les salariés ne sont pas mis à disposition d'un adhérent. La construction des emplois a un réel impact sur le modèle économique du GE.

☞ Organiser la responsabilité solidaire

La pérennité du GE réside dans la capacité à créer un fonds de trésorerie et de réserve.

La trésorerie du GE doit en effet être suffisante afin de pouvoir régler les salaires et les appels trimestriels de cotisations sociales, notamment au cours des premiers mois de fonctionnement.

Un plan de financement sur 3 ans doit être défini afin de dégager :

- Le fonds de roulement.
- Les besoins en fonds de roulement.

De plus, l'élaboration d'un plan de trésorerie doit permettre d'identifier les périodes pendant lesquelles le GE ne serait pas en capacité financière de régler les salaires et les cotisations obligatoires.

Afin de limiter ce type de situation et ses éventuels effets sur l'emploi et sur les coûts bancaires, le GE peut :

- Soumettre l'adhésion d'un nouveau membre à une étude préalable garantissant sa solvabilité.
- Solliciter le versement d'une caution équivalente au montant moyen de 2 ou 3 mois d'utilisation de l'emploi.
- Prévoir dans la convention de mise à disposition le règlement des factures en amont des difficultés repérées.
- Mettre en place un système de prélèvement anticipé.
- Exiger le paiement des salaires et des cotisations obligatoires, en cas de défaillance d'un membre.

Cela explique également que les GE doivent avoir une gestion financière rigoureuse. Des outils et des procédures devront être mis en place afin de faciliter le suivi comptable et budgétaire du GE, et notamment :

- Un suivi budgétaire et de trésorerie régulier par la mise en place de tableaux de bord.
- La tenue d'un tableau de suivi de la facturation et des règlements.
- La relance immédiate des adhérents, en cas de non-paiement dans les délais.

► Facteurs clés de réussite pour un GE

- Une analyse de la situation financière des adhérents.
- La garantie financière des membres à pérenniser les postes.
- La constitution d'un fonds de trésorerie ou le dépôt de garantie des membres.
- La mise en place d'outils de gestion.
- Des aides financières externes au démarrage.

► Indicateurs de résultats visés

- Les adhérents ont une capacité de financement en lien avec leurs besoins de personnel.
- Les besoins en trésorerie ont été anticipés.
- Le système de facturation permet de justifier individuellement et précisément les frais facturés à chaque adhérent.
- Les emplois sont construits de façon à limiter les périodes de non mise à disposition.
- Les outils de gestion sont élaborés et prêts à être exploités par le GE.

À créer

D'autres exemples d'outils à mettre en place

- Plan comptable associatif
- Documents comptables annuels des adhérents (compte de résultat et bilan)
- Budget prévisionnel des adhérents
- Plan de financement du GE sur 3 ans
- Budget prévisionnel pluriannuel du GE
- Plan de trésorerie du GE
- Tableaux de bord de suivi budgétaire et de trésorerie

Accompagnement à la fonction employeur et à la mise en place d'une gouvernance efficace

► Éléments de repère

☞ Favoriser l'implication des adhérents

Le fonctionnement d'un groupement d'employeurs se différencie des entreprises de travail temporaire et à temps partagé.

Dans le cas de ces entreprises, la structure utilisatrice revêt un statut de client. Elle n'a pas à intervenir dans la gestion et le fonctionnement de l'entreprise.

À l'inverse, les utilisateurs d'un GE sont membres adhérents et en composent, à ce titre, les instances statutaires et les organes décisionnaires.



Cette différence est importante à prendre en compte dans le cadre de l'accompagnement puisqu'il est essentiel de veiller à l'implication des adhérents dans la vie du GE. Sans réelle participation de leur part, le GE ne pourra pas fonctionner.

Dans ce cadre, l'accompagnateur doit proposer des pistes de réflexion favorisant une implication pérenne des adhérents dans le fonctionnement du GE :

- Prévoir dans les statuts la représentation au conseil d'administration de chaque adhérent, notamment dans les micro-GE composés de quelques membres.
- Décrire dans le règlement intérieur les droits et devoirs des adhérents en matière de gestion du GE.
- Définir le rôle de chacun dans le fonctionnement du GE.
- Mettre en place des groupes de travail ponctuels chargés de la gestion du GE. Trois à cinq adhérents peuvent, par exemple, être nommés pour assurer le fonctionnement du groupement d'employeurs sur une période déterminée (trois mois, six mois, un an), un groupe d'autres adhérents prenant ensuite le relais.
- Mettre en place des procédures anticipant le *turn-over* des bénévoles dans le but de pérenniser les compétences collectives et les connaissances des administrateurs du GE, à travers :
 - Des échanges réguliers et planifiés.
 - Des formations en fonction des compétences à acquérir.
 - Des archivages et classements.
 - Une période d'accompagnement des nouveaux bénévoles permettant une transition entre les administrateurs.
 - La mise en place d'un tutorat bénéficiant aux nouveaux administrateurs.
 - La prévision de l'intégration de nouveaux membres dans le fonctionnement du GE (livret d'accueil, accompagnement, tutorat...).

☞ **Mettre en place une gouvernance adaptée au projet**

Au sein du GE, les utilisateurs assument leur fonction d'employeur. Ce principe fondamental implique la réalisation de différentes tâches pour le compte du GE :

- Procédure de recrutement du personnel.
- Formalités administratives liées à

l'embauche.

- Gestion des contrats de travail (établissement des contrats, gestion des congés payés et des absences, mise en place de mesures disciplinaires...).
- Plan de formation.
- Établissement de la paye.
- Déclarations fiscales et sociales.
- Planification des mises à disposition.
- Émission de la facturation aux adhérents.
- Tenue de la comptabilité du GE.
- Etc.

Au delà d'un accompagnement spécifique sur une de ces tâches, l'accompagnateur devra déterminer le mode d'organisation le plus adapté au projet.

Pour cela, l'analyse des indicateurs suivants doit permettre d'évaluer la capacité des membres à prendre en charge eux-mêmes la gestion de ces tâches :

- La taille du GE (nombre de membres et de salariés, budget...).
- L'expérience des membres sur la fonction employeur (connaissance et respect de la législation du travail, structures primo-employeuses...).
- La disponibilité des bénévoles.
- Les compétences mobilisables en interne.

À partir des résultats, il s'agira de faire émerger le mode d'organisation à privilégier parmi les trois suivants :

- Une gestion bénévole du GE. Cela nécessite le recours aux ressources internes et la mise en place d'une gouvernance efficace. Il convient alors de :
 - Repérer précisément les tâches à effectuer.
 - Préparer, planifier et répartir les rôles de chacun.
 - Mettre en place des outils de gestion et des procédures facilitant le fonctionnement du GE.
 - Pérenniser les compétences en interne.
- L'embauche de personnel permanent chargé de la gestion du GE (directeur, secrétaire, comptable...).
- L'externalisation de la gestion sociale des emplois et/ou de la gestion comptable du GE.



☞ Organiser l'activité de mise à disposition

Un groupement d'employeurs a pour objet de mettre ses salariés à disposition de ses membres. L'organisation de la mise à disposition représente l'activité principale du GE. Pour assurer un fonctionnement optimal, l'accompagnement doit veiller à :

- Répartir les responsabilités de la fonction employeur entre le GE et les utilisateurs.
- Favoriser le dialogue entre le GE et les utilisateurs :
 - Échanges sur les attentes et les besoins.
 - Remontées d'informations en cas de conflit avec le salarié.
 - Entretien annuel entre un représentant du GE et un représentant de l'utilisateur.
- Préparer l'intervention du salarié au sein de la structure utilisatrice :
 - Lettre de mission.
 - Désignation dans la structure utilisatrice d'une personne compétente, en charge du suivi du salarié mis à disposition.
- Faciliter le suivi des mises à disposition :
 - Convention de mise à disposition.
 - Relevé mensuel des heures effectuées.
 - Ajustement régulier des plannings.
 - Désignation au sein du GE d'un administrateur compétent en charge du suivi effectif d'un ou plusieurs salariés.
- Mettre en place un système de repos compensateur et de récupération pour les salariés, dans le respect des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles.
- Renforcer le développement des compétences des salariés en fonction de leurs attentes et des besoins des utilisateurs :
 - Entretien annuel d'évaluation.
 - Plan de formation.

► Facteurs clés de réussite pour un GE

- La représentation de tous les adhérents au sein du conseil d'administration.
- Une répartition claire des rôles entre les adhérents.
- L'appui sur les expériences des adhérents en matière de gestion des ressources humaines.
- Le recours aux ressources internes lorsqu'elles existent.

- L'externalisation de la gestion sociale des emplois pour alléger la gestion administrative du GE, si les ressources internes ne le permettent pas.
- Des échanges réguliers entre le GE, l'utilisateur et le salarié.
- La mise en place d'un relevé d'heures afin de disposer d'une comptabilité claire et d'un suivi des heures effectuées.
- La mise en place d'une comptabilité en lien avec la facturation.

► Indicateurs de résultats visés

- Les adhérents sont prêts à s'impliquer dans la vie du GE.
- Toutes les tâches liées à la gestion du GE ont été identifiées.
- Les rôles ont été répartis entre les membres.
- La gouvernance mise en place est adaptée aux ressources internes et à la disponibilité des bénévoles.
- La fonction employeur est bien définie et correctement répartie entre le GE et les utilisateurs.
- Les procédures et outils mis en place permettent un suivi effectif des mises à disposition.
- Le développement des compétences des salariés est intégré au sein d'un plan pluriannuel de formation.

En savoir +

Exemples d'outils

- Agenda partagé, p. 103
- Relevé d'heures, p. 106
- Contrat de travail, p. 99
- Convention de MAD, p. 95

À créer

D'autres exemples d'outils à mettre en place

- Organigramme salariés et bénévoles
- Plannings des emplois
- Tableau de bord de comptabilisation des temps de travail, de repos et de congés
- Plan de formation des salariés





SOMMAIRE

Suivre un GE	74
Conseiller un GE dans son fonctionnement et son développement	77

SUIVRE ET CONSEILLER LE FONCTIONNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT D'UN GE

Cette partie apporte méthodes et pistes de réflexion pour les accompagnateurs de groupements d'employeurs devant faire face à certaines problématiques de fonctionnement.

Sont notamment abordés :

- Les principales thématiques de suivi d'un GE
- Des indicateurs d'analyse des thèmes de suivi
- Des pistes de réflexion sur les principales difficultés pouvant être rencontrées dans la vie d'un GE

SUIVRE UN GE

L'objectif du suivi d'un GE

La phase de suivi du GE est complémentaire à celle de l'accompagnement à la création. Elle apporte notamment une aide aux GE nouvellement créés et/ou de petite taille pour lesquels il existe, au cours de leurs premières années de fonctionnement, des points de fragilité.

Certains responsables semblent éprouver des difficultés dans la gouvernance et la gestion du GE sans pour autant identifier des interlocuteurs ou des dispositifs en mesure de répondre à leurs besoins.

Il est intéressant pour les responsables de GE d'être soutenus par un réseau de personnes et de structures ressources contribuant à la pérennité du GE et de ses emplois.

Un suivi régulier peut permettre d'objectiver les besoins des GE et de leur proposer des préconisations adaptées (orientation vers certains interlocuteurs pour du conseil, de l'accompagnement, vers des dispositifs d'aide...). L'entretien de suivi a pour objectif de faciliter l'analyse de la situation du GE par un état des lieux de son organisation, de son fonctionnement, de son activité. Il ne s'agit pas d'une démarche d'audit ou de contrôle du GE mais d'un recueil d'éléments contextuels

contribuant à cette analyse.

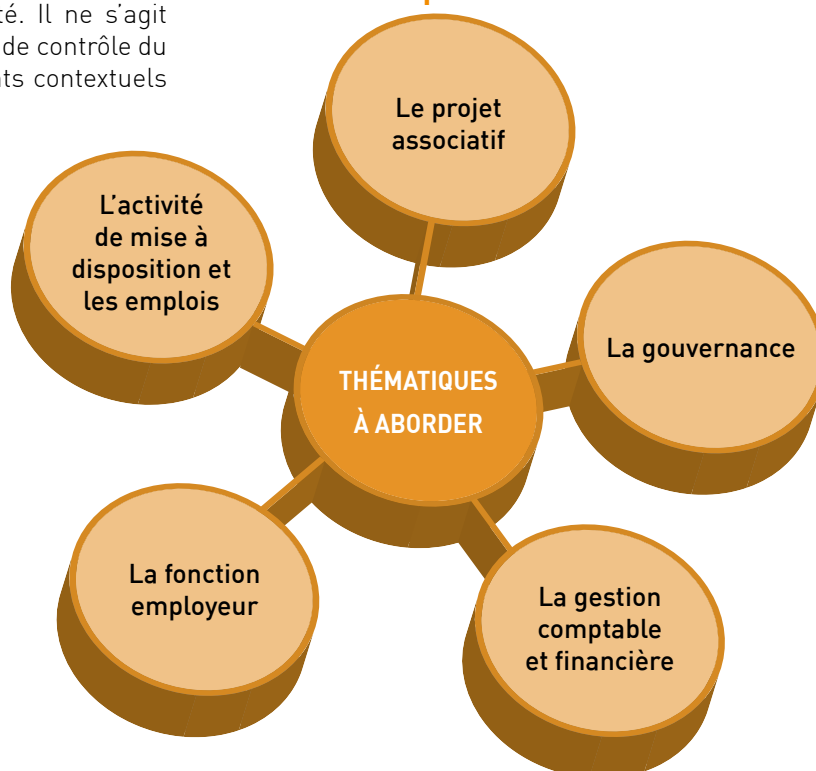
Les modalités de suivi peuvent prendre des formes diverses en fonction des moyens engagés dans cette démarche :

- Entretien téléphonique pour faire un état « flash » avec les responsables du GE
- Entretien en face à face, au cours duquel les responsables du GE peuvent évoquer leurs principaux points de satisfaction et/ou d'inquiétude
- État des lieux approfondi à la demande du GE ou d'un financeur institutionnel
- Entretien collectif regroupant plusieurs GE d'un territoire

La personne en charge du suivi et de l'évaluation du GE pourra notamment orienter son observation sur les thématiques suivantes :

- Le projet associatif du GE
- La gouvernance du GE
- La gestion comptable et financière du GE
- La fonction employeur dans le GE
- L'activité de mise à disposition du GE et les emplois

Les thématiques de suivi d'un GE



► Le projet associatif

Il existe en fonction des GE des degrés divers de projets associatifs. Certains GE sont considérés comme un outil au service des projets de leurs adhérents (associations ou collectivités). Dans ce cas, la notion de projet associatif pour le GE semble revêtir une importance moindre.

Pour d'autres GE, dont l'objectif est le développement et la structuration de l'emploi sur un territoire et/ou une filière, le projet associatif est un outil indispensable pour déployer leur stratégie.

Dans tous les cas et a minima, il semble nécessaire que le GE soit en capacité de structurer un projet autour de l'organisation de ses emplois (lutte contre la précarité, développement des temps de travail...).

Les indicateurs suivants permettent d'analyser le projet associatif GE :

- L'existence d'un projet associatif formalisé par écrit
- La cohérence des objectifs visés par le projet
- La pertinence des moyens mobilisés pour la mise en œuvre du projet

L'existence d'un projet associatif écrit est un indicateur de la capacité et de la volonté des dirigeants du GE à projeter la stratégie de fonctionnement et de développement du GE.

Le niveau de description du projet (objectifs, moyens...) permet à la personne réalisant le suivi d'en évaluer le degré de structuration.

► La gouvernance

L'observation des modalités de gouvernance de l'association à travers son organisation statutaire et son fonctionnement effectif permet de renseigner les indicateurs suivants :

- La représentativité des adhérents dans la gouvernance du GE
- Le fonctionnement effectif des organes de gouvernance
- L'implication des bénévoles dans le fonctionnement du GE

L'évaluation de la gouvernance du GE contribue à mettre en évidence l'organisation des chaînes de décision et l'implication des adhérents dans le fonctionnement associatif. Dans le cas où le GE repose sur une fraction des adhérents ou sur quelques personnalités investies à titre personnel, il peut exister un déséquilibre marqué, facteur de fragilité pour la pérennité de l'association :

- Difficulté à remplacer les bénévoles
- Manque de partage des compétences des bénévoles à l'intérieur de la structure associative
- Comportement consumériste de certains adhérents
- Difficulté d'intégration de nouveaux bénévoles
- Etc.

Ces difficultés peuvent également apparaître si la chaîne de prise de décision est peu, voire non partagée.

► La gestion comptable et financière

Les aspects comptables et financiers figurent au premier rang des préoccupations des responsables des GE. Ils sont, en partie, gage de la réussite et de la pérennité du GE et de ses emplois.

Une attention particulière sera portée à :

- L'équilibre financier du GE, en prenant en compte l'évolution des aides éventuelles, l'activité et les moyens financiers des adhérents utilisateurs
- Les modalités contribuant à la sécurisation financière du GE. À titre d'exemple, le GE a pu mettre en place par son règlement intérieur :
 - Un délai de préavis suffisant pour une recherche de solutions en cas de rupture de la convention de mise à disposition
 - Une avance en compte courant ou un dépôt de garantie
 - Une simulation budgétaire pluriannuelle
 - Etc.
- Les modalités permettant un suivi rigoureux de la gestion et du suivi de la facturation des mises à disposition. Les outils et procédures potentiellement utilisés par le GE seront :
 - Le traitement de la paye, des déclarations sociales et fiscales de la facturation



- Le recours à une éventuelle externalisation
- Le tableau de bord de suivi de la facturation et des règlements
- Etc.

► La fonction employeur

L'exercice de la fonction employeur revêtant par son caractère tripartite un fonctionnement spécifique dans un GE, il convient de prendre en compte les indicateurs suivants :

- Les modalités favorisant un dialogue entre les salariés, les administrateurs et les utilisateurs. Les temps d'échange entre les salariés et les administrateurs contribuent à favoriser le fonctionnement du GE. Il peut notamment être mis en place :
 - Des réunions formelles de coordination
 - Une information régulière des décisions du conseil d'administration
 - Des documents de communication interne
 - Etc.
- Les processus et outils facilitant la gestion des ressources humaines. À titre d'exemple :
 - Désignation d'un administrateur compétent en charge du suivi effectif d'un ou de plusieurs salariés
 - Désignation dans la structure utilisatrice d'une personne compétente en charge du suivi du salarié mis à disposition
 - L'existence de fiches de mission par salarié et par utilisateur
 - L'utilisation d'outils et de procédures de liaison entre le GE et l'utilisateur pour le suivi de l'activité salariée (fiche de relevé d'heures, procédure pour signaler un dysfonctionnement, bilan annuel de la mise à disposition...)
- Les modalités contribuant au développement des compétences professionnelles et renforçant le projet professionnel du salarié :
 - Un entretien d'évaluation annuel
 - Une évaluation des besoins de formation
 - Un plan de formation
 - Une recherche de pérennisation des compétences au sein du GE
 - Etc.

► Les emplois et l'activité de mise à disposition

L'évolution des emplois et de son activité de mise à disposition est un indicateur du fonctionnement et de la dynamique du GE.

- L'évolution des emplois dans le GE
Cette évolution est à analyser d'un point de vue quantitatif et qualitatif, notamment sur les aspects contribuant à leur pérennisation. Plusieurs évolutions peuvent être prises en compte :

- Nombre de salariés (permanents et mis à disposition)
- Type de postes
- Type de contrats de travail
- Temps de travail
- Ratio d'équivalents temps plein
- Nombre de structures utilisatrices par emploi
- Types de qualification
- Etc.

- L'évolution de l'activité de mise à disposition
 - Nombre d'heures de mise à disposition
 - Nombre d'heures de mise à disposition par secteur ou filière
 - Nombre d'heures de mise à disposition par type d'emploi
 - Nombre d'utilisateurs
 - Le chiffre d'affaires de la mise à disposition
 - Etc.

Il est à noter que pour certains GE, l'activité de conseil auprès des membres peut aussi être prise en compte.

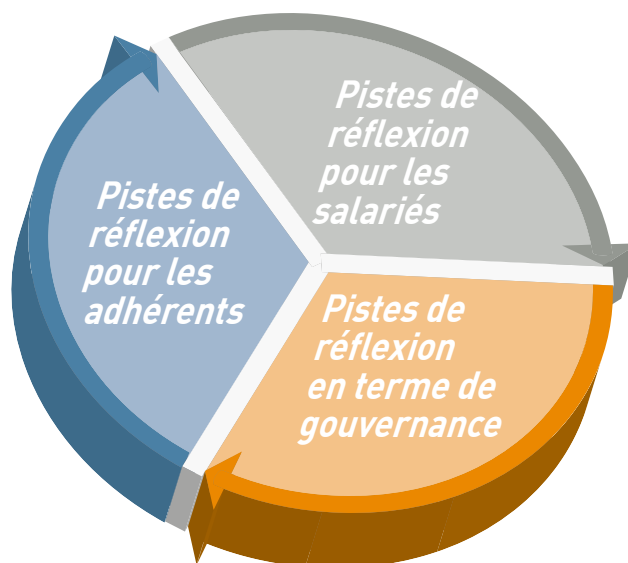
Le recueil de la parole de tout ou partie des utilisateurs peut également être un élément complémentaire du suivi du GE contribuant à éclairer les données liées à l'emploi et à l'activité de mise à disposition :

- Évolution du nombre d'adhérents
- Maintien ou développement des activités des utilisateurs
- Amélioration du service apporté aux usagers
- Etc.

CONSEILLER UN GE DANS SON FONCTIONNEMENT ET SON DÉVELOPPEMENT

Le GE peut rencontrer au cours de sa vie certaines difficultés propres à son fonctionnement. Il ne s'agit pas en l'état de traiter toutes les problématiques rencontrées par les associations employeurs, mais de réaliser un zoom sur les spécificités du GE.

Les tableaux suivants proposent des pistes de réflexion sur les principales difficultés pouvant être rencontrées dans la vie d'un GE.



Pistes de réflexion pour les salariés

DIFFICULTÉS POUVANT ÊTRE RENCONTRÉES	PISTES DE RÉFLEXION
Un salarié est absent, il se fait remplacer par l'une de ses connaissances	Le salarié absent doit en avertir le GE et la structure utilisatrice. La convention de mise à disposition stipule le nom et la qualification du salarié mis à disposition. Le remplaçant doit signer un contrat de travail avec le GE, il est déclaré auprès des organismes sociaux et une nouvelle convention de mise à disposition doit être établie. Il ne peut intervenir en dehors d'un cadre administratif et juridique établi. Il n'est par conséquent pas autorisé pour un salarié de se faire remplacer de façon informelle, de la même manière que dans tout organisme employeur.
Le GE s'aperçoit que des adhérents versent directement au salarié mis à disposition des frais professionnels	L'employeur du salarié est le GE, il est le seul à pouvoir rembourser des frais liés à son activité professionnelle (déplacement, remboursement de sommes engagées...). Le salarié en fait la déclaration en joignant les justificatifs au GE qui refacture ces frais au coût réel aux structures utilisatrices.
Un salarié refuse un changement d'affectation	Cette situation relève du droit commun, il convient de se reporter aux termes du contrat de travail. Ce dernier doit renvoyer à la liste des utilisateurs potentiels et de lieux d'exécution du travail consultable par le salarié. Il est également nécessaire de définir une zone géographique de travail dans le contrat. Si la nouvelle affectation n'induit pas de modification substantielle du contrat de travail, le refus du salarié l'expose à un licenciement pour faute grave.

Pistes de réflexion pour les adhérents

DIFFICULTÉS POUVANT ÊTRE RENCONTRÉES	PISTES DE RÉFLEXION
Une structure fiscalisée souhaite adhérer au GE	<p>Avant toute nouvelle adhésion, le groupement doit connaître le statut juridique, le type d'activités portées par le demandeur et son statut fiscal.</p> <p>Si le GE ne souhaite pas être assujéti à la TVA, il faut que l'ensemble de ses membres ne le soient pas. Dans ce cas, le GE ne doit pas accepter cette demande d'adhésion, même pour une mise à disposition de court terme ou ponctuelle.</p> <p>Pour certains GE dont les membres peuvent relever du secteur marchand et non marchand, il peut être intéressant de mener une réflexion sur une éventuelle fiscalisation du groupement en fonction du projet qu'il porte et sur la base de simulations financières.</p>
Un membre utilisateur rencontre des difficultés financières et souhaite mettre un terme à la convention de mise à disposition	<p>Il convient de se reporter aux termes de la convention en cas de rupture de cette dernière. Afin de limiter ce type de situation et ses éventuels effets sur l'emploi, le GE peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Solliciter la situation financière des adhérents (annuellement et pas seulement à l'adhésion), par la présentation des comptes de l'exercice clos et du budget prévisionnel ■ Prévoir dans la convention de mise à disposition un délai de préavis au départ de l'adhérent suffisamment important (2 à 3 mois) pour rechercher un nouvel adhérent qui compenserait la perte d'activité ■ Solliciter le versement d'une caution équivalente au montant moyen de 2 ou 3 mois d'utilisation de l'emploi <p>Le dialogue régulier avec l'ensemble des adhérents est également un moyen efficace pour anticiper ce type de situation.</p>
Un membre utilisateur ne souhaite pas reconduire la convention de mise à disposition	<p>L'anticipation est le meilleur moyen de faire face à cette situation. Le groupement devra mobiliser l'ensemble de ses adhérents pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Qu'ils compensent eux-mêmes le nombre d'heures perdues s'ils ont des besoins en main-d'œuvre équivalents ■ Rechercher un ou plusieurs nouveaux adhérents qui auraient des besoins en main-d'œuvre équivalents <p>Les salariés peuvent également être mobilisés pour l'identification de nouveaux adhérents autour de leurs secteurs d'habitation, ils sont ainsi pleinement acteurs de leur projet professionnel.</p> <p>Dans le cas où cette perte d'activité ne peut être compensée, le groupement sera dans l'obligation, pour des raisons économiques, de proposer aux salariés concernés une modification substantielle du contrat de travail par une baisse du volume horaire ou, le cas échéant, conduire une procédure de licenciement économique relevant du droit commun.</p>

DIFFICULTÉS POUVANT ÊTRE RENCONTRÉES	PISTES DE RÉFLEXION
<p>Un adhérent a des retards de paiement répétés</p>	<p>Il peut arriver que certains adhérents du groupement ne payent pas les factures à échéance en raison de négligences ou de problèmes de trésorerie. Il ne faut pas laisser perdurer cette situation, le GE n'a pas vocation à réaliser des avances de trésorerie. Pour se prémunir face à cette situation, il est possible de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluer la situation financière de l'adhérent (plan de trésorerie et budget prévisionnel intégrant le coût de la mise à disposition) ■ Spécifier dans la convention les conditions de règlement des factures ■ Solliciter le versement d'une caution équivalent au montant moyen de 2 ou 3 mois d'utilisation ■ Envoyer la facture avant le règlement des salaires (7 à 10 jours) ■ En cas d'écarts entre les heures effectuées et les heures prévues, réaliser la régulation sur le mois suivant, ce qui permet de ne pas retarder l'envoi des factures ■ Mettre en place un système de prélèvement automatique ■ Utiliser un tableau de suivi des règlements ■ Ne pas hésiter à relancer rapidement et en direct les adhérents <p>La pédagogie et le dialogue auprès de chacun sont également des facteurs favorisant le bon fonctionnement du dispositif.</p>
<p>Un adhérent rencontre des difficultés relationnelles avec le salarié mis à sa disposition</p>	<p>La relation tripartite du GE induit des dispositions particulières en cas de mésentente entre un salarié et un utilisateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En amont de la mise à disposition, il convient de bien définir avec l'adhérent ses besoins et ses objectifs afin de recourir aux salariés les plus adaptés et de permettre au salarié de répondre au mieux aux attentes. Une fiche de mission écrite permettra de clarifier le rôle du salarié attendu par l'utilisateur au sein de sa structure. <p>Le GE doit prévoir une période d'essai, s'il s'agit d'un recrutement, pour que chacune des parties évalue leur compatibilité. Cette période doit se conclure par un entretien.</p> <p>Un administrateur devra être nommé pour suivre un ou plusieurs salariés. Cette personne ne sera pas automatiquement le président du GE. Le choix reposera sur la capacité de la personne à réaliser réellement le suivi et idéalement, elle possèdera une expérience de management de personnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le responsable en charge du suivi qui repère une difficulté par des bilans réguliers avec le salarié et l'utilisateur ne doit pas laisser perdurer cette situation. Il convient de mettre en lumière la situation conflictuelle afin d'apporter des réponses adaptées. ■ Le groupement peut également rechercher des solutions de remplacement du salarié en poste. <p>Le groupement peut se positionner comme un médiateur, bien qu'il faille rappeler qu'il est l'employeur du salarié et qu'il organise son travail. Une situation conflictuelle non traitée peut amener un adhérent à se retirer du groupement.</p>
<p>Le GE met à disposition à temps plein un salarié auprès d'un seul adhérent</p>	<p>La finalité du GE consiste à partager un ou plusieurs salariés entre les membres constituant le groupement. La situation où un salarié est mis à disposition à temps plein d'une seule structure n'est pas dans « l'état d'esprit » des GE, même si cela n'est pas interdit. Dans les faits, il apparaît logique que la structure embauche directement le salarié et endosse pleinement son rôle d'employeur. En l'état, le GE ne doit pas servir à contourner les obligations qui incomberaient à cette structure si elle était l'employeur direct (application d'une convention collective spécifique, avantages sociaux...).</p> <p>Il existe également, en cas de conflit (par exemple, le retrait de l'utilisateur du GE entraîne le licenciement du salarié, qui réalise un recours aux prud'hommes), un risque de requalification du statut d'usager en employeur.</p>



DIFFICULTÉS POUVANT ÊTRE RENCONTRÉES	PISTES DE RÉFLEXION
<p>Une structure adhère au GE sans solliciter de mise à disposition de personnel</p>	<p>Cette situation se rencontre lorsque certaines structures souhaitent apporter une forme de caution morale au projet du groupement sans pour autant avoir recours à la mise à disposition de personnel.</p> <p>Les adhérents étant solidairement responsables des dettes vis-à-vis des salariés et des organismes sociaux, il conviendrait de préciser dans les statuts les règles qui s'appliquent à ce type d'adhérent.</p>
<p>L'activité du GE diminue, il recherche de nouvelles pistes pour la maintenir ou la développer</p>	<p>L'activité du GE peut être réduite par la diminution du nombre d'adhérents et/ou des besoins moins grands de chacun d'entre eux. Dans cette situation, le groupement peut être amené à réduire le temps de travail de ses salariés ou procéder à des réductions de personnels si les conditions économiques l'imposent.</p> <p>Le GE peut être conduit à explorer diverses solutions complémentaires les unes des autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Utiliser le levier de la formation pour renforcer les compétences des salariés et leur employabilité. Ils pourront s'adapter plus facilement et répondre aux besoins d'un nombre d'utilisateurs plus grand. ■ Communiquer sur le GE en présentant ses principes de fonctionnement et ses plus-values pour les adhérents et les salariés. <p>La communication doit s'inscrire dans une dimension territoriale cohérente et en lien avec les compétences pouvant être mobilisées par le GE.</p> <p>Les cibles de la communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les associations du territoire. Le GE peut s'ouvrir et favoriser la complémentarité entre les secteurs du sport et de l'animation ou entre des disciplines et des activités. Le développement des compétences et des qualifications des salariés par la formation sera un atout pour intégrer des utilisateurs variés. Si la différence de culture peut apparaître comme un frein, « la force de l'exemple » peut réunir des associations autour d'un projet commun. - Les collectivités du territoire pour lesquelles le GE peut apparaître comme un outil de cohérence territoriale sur le sport et l'animation. <p>Les adhérents du GE doivent mobiliser leurs réseaux dans cette communication.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les salariés du GE sont les premiers menacés par la baisse de l'activité du GE. Le temps disponible doit leur permettre de s'inscrire dans la phase de développement du GE. Si nécessaire, ils doivent être accompagnés dans cette mission.



Pistes de réflexion en terme de gouvernance

DIFFICULTÉS POUVANT ÊTRE RENCONTRÉES	PISTES DE RÉFLEXION
<p>La gouvernance du GE ne repose que sur un seul adhérent ou sur une seule personne</p>	<p>Les adhérents du GE s'associent pour partager ou mutualiser un emploi, la gouvernance de cette structure doit être collégiale et pérenne.</p> <p>Dans la « philosophie » du GE, l'utilisateur n'est pas un consommateur d'heures de prestations, il a des responsabilités vis-à-vis du groupement et du salarié.</p> <p>Pour favoriser l'implication dans le GE, il convient avant tout d'être organisé pour concentrer les efforts de chacun.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prévoir dans les statuts la représentation au conseil d'administration de chaque utilisateur (pour les micro-GE) ■ Rappeler au moment de l'adhésion les droits et devoirs des adhérents en matière de fonctionnement du GE en remettant un exemplaire des statuts et du règlement intérieur ■ Rappeler que le temps consacré au GE n'est pas une charge supplémentaire, mais un transfert de l'activité d'employeur qui serait exercée dans l'association utilisatrice ■ Appliquer les règles de bonne gouvernance qui conviennent à toutes associations : <ul style="list-style-type: none"> - Repérer précisément les tâches à effectuer - Préparer, planifier, distribuer les rôles de chacun - Mettre en place des outils de gestion et des procédures qui facilitent le fonctionnement du GE (mail, tableaux de suivi, planning partagé sur Internet...) - Pérenniser les compétences et connaissances des administrateurs en interne pour assurer la continuité du fonctionnement du GE (échanges, formations, archivage, documentation, accompagnement de nouveaux administrateurs, tutorat...) - Intégrer les nouveaux usagers au fonctionnement du GE - Anticiper le <i>turn-over</i> des bénévoles en intégrant de nouveaux administrateurs potentiels et en prévoyant une période de transition et de transmission - Si les compétences ne sont pas disponibles en interne, alléger la gestion administrative des emplois en ayant recours à des organismes réalisant les bulletins de salaire, les déclarations fiscales et sociales - S'appuyer sur un règlement intérieur précisant la nécessité de l'implication de chacun
<p>Le GE ne parvient pas à renouveler ses administrateurs</p>	<p>Comme toute association, le GE ne peut poursuivre son activité sans administrateur. Deux solutions apparaissent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prévoir un préavis en cas de démission des administrateurs actuels pour rechercher de nouveaux administrateurs en s'appuyant sur les préconisations précédentes ■ Se rapprocher d'un autre GE existant sur le territoire pour évaluer les capacités de reprise de l'activité de mise à disposition. Cette option peut aboutir au transfert des salariés et des adhérents vers ce GE si ce dernier donne son accord <p>En l'absence de solution satisfaisante, le GE sera dans l'obligation d'être dissous conformément aux dispositions statutaires, et les salariés du groupement seront licenciés.</p>



SOMMAIRE

Outil n°1 : Lettre-type de déclaration à l'Inspection du travail pour un GE entrant dans le champ d'application d'une même convention collective	84
Outil n°2 : Lettre-type de déclaration à la DIRECCTE ou à son unité territoriale, pour un GE n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective	85
Outil n°3 : Lettre-type à la Direction régionale de l'INSEE, si l'association n'est pas encore immatriculée au répertoire des entreprises et des établissements SIRENE	86
Outil n°4 : Exemple de statuts de GE associatif	87
Outil n°5 : Exemple de règlement intérieur	91
Outil n°6 : Exemple de convention de mise à disposition	95
Outil n°7 : Exemple de contrat de travail CDI à temps plein	99
Outil n°8 : Exemple de facture	102
Outil n°9 : Agenda partagé	103
Outil n°10 : Fiche de mission	104
Outil n°11 : Fiche de relevé d'heures	106
Outil n°12 : Fiche de frais professionnels	107
Outil n°13 : Fiche de demande de congés	109
Outil n°14 : Pour en savoir plus	110

Tous les courriers présentés dans les pages qui suivent sont au masculin.
Ces derniers sont à personnaliser en fonction du destinataire.

BOITE À OUTILS POUR LA CRÉATION DE GE

Pour télécharger l'ensemble des outils de ce guide,
rendez-vous sur www.avise.org

Outil n°1

Lettre-type de déclaration à l'Inspection du travail pour un GE entrant dans le champ d'application d'une même convention collective

Lettre avec accusé de réception adressée à l'Inspection du travail dans le mois suivant sa constitution.

Nom du GE :

Adresse :

Tél. :

Le (la) président(e)

Monsieur l'Inspecteur du travail

Le, À

Objet : Information de création d'un GE

Monsieur l'Inspecteur,

J'ai l'honneur de vous déclarer, en application de l'article L.1253-6 du Code du travail, la constitution du GE, dont le siège social a été fixé à

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint :

- La copie des statuts
- L'extrait de la déclaration d'association publiée au Journal officiel des associations et fondations d'entreprise
- La liste des membres du groupement, avec pour chacun d'eux les renseignements suivants : dénomination, siège, nature de sa/ses activités, code APE, n° Siret
- La liste des administrateurs : (nom, prénom, fonction, domiciliation)

La convention collective que le GE applique est la convention collective nationale

Par ailleurs, le groupement envisage de recruter des salariés dont la qualification sera la suivante :

.....

Je m'engage à vous communiquer toute modification ultérieure intervenant sur les statuts, les administrateurs, les membres ou la convention collective appliquée, dans le mois suivant ce changement.

Veuillez agréer, Monsieur l'Inspecteur,

Outil n°2

Lettre-type de déclaration à la Direction régionale en charge du Travail et de l'Emploi ou à son unité territoriale, pour un GE n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective

Lettre avec accusé de réception adressée à la DIRECCTE ou à son unité territoriale, dans le mois précédent l'exercice de son activité (sous réserve d'une éventuelle opposition de l'autorité administrative dans le mois suivant la présente déclaration).

Nom du GE :

Adresse :

Tél. :

Le (la) président(e)

Monsieur le Directeur régional

Le, À

Objet : Déclaration de création d'un GE

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous déclarer, en application de l'article L.1253-17 du Code du travail, la constitution du GE, dont le siège social a été fixé à

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint :

- La copie des statuts
- L'extrait de la déclaration d'association publiée au Journal officiel des associations et fondations d'entreprise
- La liste des membres du groupement, avec pour chacun d'eux les renseignements suivants : dénomination, siège, nature de sa/ses activités, code APE, n° Siret, convention collective
- La liste des administrateurs : (nom, prénom, fonction, domiciliation)

La convention collective que le GE envisage d'appliquer est la convention collective nationale ...
.....

Par ailleurs, le groupement envisage de recruter des salariés dont la qualification sera la suivante :
.....

Le GE exercera son activité au plus tôt dans le mois suivant la présente déclaration et sous réserve de non-opposition de la part de vos services.

Je m'engage à vous communiquer toute modification ultérieure intervenant sur les statuts, les administrateurs, les membres ou la convention collective appliquée, dans le mois suivant ce changement.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur,

Outil n°3

Lettre-type à la Direction régionale de l'INSEE, si l'association n'est pas encore immatriculée au répertoire des entreprises et des établissements SIRENE

Nom du GE :

Adresse :

Tél. :

Le (la) président(e)

Monsieur le Directeur régional

Le, À

Objet : Délivrance du n° SIRET et code APE

Monsieur le Directeur régional,

Le service d'information de l'INSEE me fait savoir que votre service a compétence pour immatriculer notre association au répertoire des entreprises et des établissements SIRENE et délivrer le n° SIRET, permettant ainsi à notre association de recevoir des subventions de l'État et des collectivités territoriales et déclarer l'embauche de salariés.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint les pièces qui vous sont nécessaires :

- Photocopie du récépissé délivré par la préfecture lors de la déclaration
- Photocopie de la page 1 des statuts présentant l'objet de l'association
- Photocopie de l'extrait paru au Journal officiel

Par ailleurs, je vous précise qu'à ma connaissance, notre association ne dispose pas du n° SIREN.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur régional, l'expression de mes salutations distinguées.

Outil n°4

Exemple de statuts de GE sous forme associative

Exemple de statuts à adapter en fonction du projet de chaque GE.

► Article 1 : Dénomination

Il est fondé, entre les personnes morales, adhérentes aux présents statuts, un GE.
 Cette association est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, le décret du 16 août 1901, la loi du 25 juillet 1985, le décret du 13 mars 1986 et la loi du 1^{er} août 2005.

Elle a pour dénomination : (nom du GE)

► Article 2 : Objet

Conformément à la loi du 25 juillet 1985, ce GE a pour objet la mise à disposition de ses membres d'un ou plusieurs salariés, liés au groupement par un contrat de travail. Il peut également apporter à ses membres son aide ou ses conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Le groupement effectue des opérations à but non lucratif.

► Article 3 : Siège social

Le siège social du GE est fixé à (adresse). Il pourra être transféré sur décision du conseil d'administration.

► Article 4 : La convention collective appliquée par le groupement

Le GE fonctionne dans le champ de la convention collective suivante :

► Article 5 : Composition du GE

Pour être adhérents, les nouveaux membres doivent être agréés par le conseil d'administration (CA) et s'acquitter du montant de l'adhésion. En cas de refus d'intégration, ces personnes morales pourront faire appel devant l'assemblée générale.

À noter : Il est possible de définir des membres fondateurs ou de droits.

Il est également possible de délimiter le secteur d'activité des adhérents ou un secteur géographique. Certaines pièces, comme les comptes de l'exercice clos et le budget prévisionnel, peuvent être sollicitées.

► Article 6 : Perte de qualité de membre

La qualité de membre se perd :

- Par démission, notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception au président du groupement. Elle sera effective après un délai de mois, à compter de la notification du courrier avec accusé de réception. *(les durées entre les statuts, le règlement intérieur et la convention de mise à disposition doivent être en cohérences).*
- Par cessation d'activité.
- Par exclusion prononcée par le conseil d'administration du groupement, en cas de :
 - Non-respect des présents statuts, du règlement intérieur ou de la convention de mise à disposition de personnel
 - De retard significatif ou défaut des sommes dues
 - Ou tout autre motif grave

Le conseil d'administration fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut être mis à disposition d'un adhérent exposé à une sanction d'exclusion.

À noter : Il est possible de préciser que la convention de mise à disposition peut être suspendue par le CA le temps de l'instruction.

Tout adhérent faisant l'objet d'une procédure d'exclusion sera convoqué et invité à s'expliquer devant le conseil d'administration. La décision d'exclusion peut faire l'objet d'un appel devant l'assemblée générale du groupement.

Il s'agit de distinguer la rupture de la convention de mise à disposition et l'éventuelle exclusion d'un membre du GE. Il s'agit de deux procédures distinctes.

L'exclusion est à compter de la notification exécutoire le lendemain de la première assemblée générale - ou assemblée des utilisateurs - suivant la réunion du conseil d'administration qui l'aura décidée.

Dans tous les cas, l'adhérent reste redevable des sommes dues au groupement.

► Article 7 : Ressources et solidarité

Le groupement subvient à ses dépenses par :

- Les cotisations de ses membres. Le montant de la cotisation est fixé par l'assemblée générale.
- La participation aux frais de fonctionnement du groupement dans les conditions définies par le règlement intérieur.
- Des subventions.
- Le remboursement par chaque adhérent au prorata du temps d'utilisation des salariés selon les conditions définies par la convention de mise à disposition de personnel.
- D'appels de fonds auprès des adhérents.
- Des emprunts auprès d'organismes bancaires.
- Toute autre ressource autorisée par la loi

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Les dettes seront supportées proportionnellement aux utilisations horaires du personnel sur les 12 derniers mois.

À noter : Il est possible de définir la clé de répartition au prorata des salaires versés dans le cadre de la mise à disposition.

► Article 8 : Assemblée générale (AG)

Composition

Elle est constituée des membres adhérents à jour de leur adhésion.

- **L'AG ordinaire**

L'AG ordinaire est convoquée par le président à son initiative ou à la demande d'une partie des membres : *(préciser la proportion des membres : 1/4, 1/3, 1/2...)*

Elle se réunit une fois par an.

Les convocations sont notifiées aux membres au moins 15 jours avant la tenue de l'assemblée générale ordinaire.

Elle a notamment pour rôle de :

- Approuver et vérifier des comptes annuels
- Procéder aux élections
- Fixer le montant de l'adhésion et de l'adhésion annuelle n
- Valider les décisions

- **L'AG extraordinaire**

L'AG extraordinaire est convoquée par le président à son initiative ou à la demande d'une partie des membres : *(préciser la proportion des membres : 1/4, 1/3, 1/2...)* Elle se réunit autant que de besoin.

L'assemblée générale extraordinaire a compétence pour procéder à la modification des statuts, à la dissolution du groupement et à la dévolution de ses biens, ainsi qu'à la fusion ou la transformation de la structure associative.

Fonctionnement de l'AG ordinaire et extraordinaire

Chaque adhérent dispose d'une voix. Tout membre qui ne peut se rendre à l'AG peut se faire représenter par un mandataire, muni d'un pouvoir l'autorisant à voter sur les questions à l'ordre du jour. Un seul pouvoir par mandataire est autorisé.

L'assemblée générale ordinaire peut délibérer valablement si le quorum fixé au *(à préciser : 1/3, 1/2...)* des membres est présent ou représenté. La voix du président est prépondérante en cas de partage égal des voix.

Dans le cas où le quorum ne serait pas atteint, l'AG est de nouveau convoquée dans les (préciser le nombre de jours : en général entre 8 et 30 jours). L'assemblée délibère à la majorité des membres présents ou représentés.

► Article 9 : Dissolution de l'association

La dissolution du groupement est décidée par une AG extraordinaire si la proposition recueille *(préciser la proportion : 2/3, 1/2 des voix...)* des membres adhérents du groupement, présents ou représentés.

Si la dissolution est votée, l'AG extraordinaire désigne un commissaire chargé de la liquidation de l'actif de l'association, lequel sera dévolu, conformément aux décisions prises par l'AG qui aura voté la dissolution.

► Article 10 : Le conseil d'administration (CA)

Composition et constitution du CA

Le groupement est administré par un CA dont les fonctions sont bénévoles. Il est composé de représentants des membres du groupement élus par l'AG ordinaire et est renouvelable.

Préciser la place des éventuels membres fondateurs et/ou de droits.

Préciser les modalités de renouvellement des membres du CA.

- **Rôle du CA**

Le CA dispose des pouvoirs d'administration et de gestion du groupement dans le cadre des orientations définies par l'assemblée générale.

Toutes les décisions importantes concernant le fonctionnement du groupement doivent être soumises à l'AG pour devenir exécutoires.

- **Fonctionnement du CA**

Il se réunit au moins *(préciser la fréquence minimum des réunions annuelles ou trimestrielles du CA).*

Il se réunit sur convocation du Président, ou sur la demande d'au moins *(préciser le nombre en fonction du nombre réel d'adhérents : 1/2, 1/3...)* des administrateurs.

► Article 11 : Le bureau

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé d'un président, d'un trésorier, d'un secrétaire et de suppléants à la majorité des membres présents et représentés. *(Le président peut être proposé par le conseil d'administration et élu par l'assemblée générale ordinaire)*

Les membres du bureau sont élus pour une durée de ans *(préciser la durée du mandat).*

À noter : En fonction de la taille et de l'organisation du GE, des suppléants peuvent être prévus aux statuts.

Dans le cas des petits groupements d'employeurs, la notion de bureau peut être supprimée. C'est dans ce cas le CA qui en prend les fonctions.

► Article 12 : Règlement intérieur

Un règlement intérieur, proposé par le CA et approuvé par l'AG, fixe les dispositions non inscrites aux présents statuts et nécessaires à l'administration du groupement.

► Article 13 : Exercice

L'exercice comptable du groupement est fixé sur l'année civile.

(Il est conseillé de choisir l'année civile pour simplifier le fonctionnement du groupement avec les administrations)

Fait à :

Le :

Signatures

Outil n°5

Exemple de règlement intérieur

Exemple de règlement intérieur à adapter en fonction du projet de chaque GE.

► Article 1

Le présent règlement intérieur de fonctionnement, adopté par l'assemblée générale, s'impose à tous les adhérents.

► Article 2 : Convention de mise à disposition et planning

Une convention de mise à disposition est établie entre le groupement et l'adhérent utilisateur. Elle sera portée à la connaissance du salarié concerné.

Celle-ci définit les conditions générales de la mise à disposition et notamment : les aspects financiers de la prestation, les conditions de travail du ou des salariés mis à disposition, les aspects liés à la responsabilité, les modalités d'utilisation (planning d'utilisation...), l'identité et les coordonnées de la personne mise à disposition, le type de poste, la durée de la mise à disposition, le lieu de travail, les conditions financières.

Les adhérents font connaître leurs besoins en main-d'œuvre à la fin de chaque année civile (ou saison), dans la perspective de l'exercice suivant.

► Article 3 : Évaluation de la mise à disposition

Il est réalisé chaque année une évaluation de la mise à disposition du salarié auprès de l'adhérent utilisateur et du salarié pour contribuer à l'amélioration du fonctionnement du groupement.

► Article 4 : Période d'essai entre l'utilisateur et le GE

Dans le cas de chaque nouvelle mise à disposition d'un salarié embauché en contrat à durée indéterminée, l'utilisateur bénéficie d'une période d'essai correspondant à celle du contrat de travail du salarié mis à sa disposition.

► Article 5 : Rupture du contrat de mise à disposition à durée indéterminée sans faute

L'adhérent utilisateur, dans le cadre d'un contrat de mise à disposition à durée indéterminée, peut souhaiter pour diverses raisons, mettre fin à cette mise à disposition.

Dans ce cas, il doit prévenir le groupement, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La mise à disposition d'un salarié non cadre prendra fin mois après la date de réception de la lettre recommandée *(il est possible de définir une durée spécifique pour les cadres puisque la période de préavis est plus importante. Les durées figurant dans le RI et la convention de MAD doivent être en cohérence).*

Le préavis peut être réduit dans le cas d'un accord entre les parties.

L'avance en compte courant sera restituée, au plus tard, jours après la fin de la mise à disposition, après règlement complet des sommes dues.

► Article 6 : Rupture de la convention pour faute

Chaque partie peut rompre unilatéralement la présente convention en cas de manquement grave :

- Le non-paiement des sommes dues
- Si l'utilisateur et/ou l'employeur devaient être déclarés en état de cessation de paiement ou de liquidation judiciaire
- Le non respect des engagements contractuels de la présente convention
- Le non-respect des conditions d'exécution du travail du salarié telles que prévues par la présente convention et le Code du travail.
- En cas de fusion, scission ou dissolution de l'utilisateur et/ou de l'employeur
- La cessation de l'activité de l'utilisateur et/ou de l'employeur

La rupture de cette convention entraînera la cessation immédiate de la mise à disposition

Toute rupture unilatérale de l'une ou l'autre partie en cours d'application de cette convention devra être notifiée et dûment justifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. En l'absence de réponse, de justification ou résolution des problématiques sous 15 jours, la mise à disposition prendra fin.

Ne constitue pas un manquement grave imputable au groupement d'employeurs:

- Les absences du salarié de quelque nature que ce soit ;
- La mauvaise qualité du travail du salarié ou encore son comportement général.
- L'impossibilité de prévoir au remplacement d'un salarié absent.

En cas de faute grave ou lourde du salarié, le groupement pourra exercer son pouvoir disciplinaire dans le respect de la réglementation en vigueur.

► Article 7 : Contrats de travail et convention collective

Les contrats de travail conclus entre le GE et les salariés sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

La liste des adhérents auprès desquels le salarié peut être mis à disposition, est annexée au contrat. Lors de l'adhésion d'un nouveau membre au groupement, cette liste est réactualisée.

Les salariés bénéficient de la convention collective suivante :

► Article 8 : Responsabilité, hygiène, sécurité

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait à : la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et la sécurité au travail.

Elle s'engage à garantir au salarié mis à disposition les mêmes conditions de travail que ses salariés, notamment l'accès au matériel et aux équipements collectifs.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement.

► Article 9 : Droit d'entrée et cotisation annuelle pour les membres adhérents

Le montant du droit d'entrée est fixé à €, il est payable au moment de l'adhésion *(s'il existe un droit d'entrée)*.

Le montant de la cotisation est fixé à €.

Le montant de la cotisation annuelle et du droit d'entrée peuvent être révisés sur approbation par l'assemblée générale. Il est adressé au groupement au plus tard le *(préciser la date du mois en cours ou suivant)*.

► Article 9 : Relevé d'activité

L'utilisateur et les salariés mis à disposition signent chaque mois, un relevé des activités effectuées dans le mois. Ce document sert de référence pour l'établissement de la facturation.

► Article 10 : Facturation

Il est facturé à chacun des adhérents :

- Le salaire brut des salariés qui sont intervenus pour lui
- Les charges sociales et fiscales afférentes
- Les éventuels frais professionnels liés à leur mission
- Les coûts réels liés à la gestion des emplois

Peuvent également être précisées les modalités de refacturation les éventuelles charges suivantes : le maintien de salaire en cas de maladie, les indemnités en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle, les indemnités en cas de départ à la retraite,... Il s'agit de savoir si ces charges sont refacturées aux utilisateurs des salariés concernés où si elles sont pris en charge dans le cadre d'un fonds de solidarité.

L'utilisateur doit transmettre au groupement, au plus tard le du mois suivant, le relevé d'activité en vue de l'établissement de la facture.

Le règlement est effectué par prélèvement automatique le du mois *(si le règlement est effectué par chèque, préciser la date limite de paiement)*.

Une facture rectificative pourra régulariser la différence entre l'activité prévue et celle effectivement réalisée. Toutefois, si l'activité initialement prévue venait à être annulée pour des raisons indépendantes du salarié (conditions météorologiques, équipement indisponible...), cette dernière serait reportée. Dans tous les cas, elle sera facturée à l'utilisateur.

En cas de non-règlement de la facture dans le délai prévu, la somme est prélevée sur l'avance en compte courant de l'utilisateur. Cette situation peut entraîner la fin de la mise à disposition.

► Article 11 : Avance en compte courant

Pour constituer un fonds de trésorerie, chaque adhérent utilisateur versera, au plus tard le mois précédent la mise à disposition, une avance en compte courant égale à mois de facturation *(en général 2 à 3 mois)*.

Cette avance en compte courant sera restituée au plus tard jours après la fin de la mise à disposition, après règlement complet des sommes dues.

► Article 12 : Déclaration du ou des salarié(s) mis à disposition

L'adhérent utilisateur est tenu d'inscrire le(s) salarié(s) sur son registre du personnel en stipulant la mention : mis à disposition par le GE *(nom du groupement)*.

► Article 13 : Frais professionnels

Les frais professionnels sont remboursés aux salariés sur justificatifs.

Préciser les modalités de prise en compte des frais professionnels et les barèmes (taux kilométrique, repas, hébergement...)

▶ Article 14 : Déclaration d'absence, d'accident et d'incident

L'adhérent utilisateur s'engage à signaler sous 24 heures toute absence ou accident pouvant survenir à un salarié pendant la période où il est à sa disposition, ainsi que tout incident, faute ou manquement susceptibles d'entraîner une éventuelle sanction disciplinaire, voire une rupture du contrat de travail.

▶ Article 15 : Dommages causés par le salarié

Le salarié mis à disposition se trouve placé sous la responsabilité de l'adhérent utilisateur. Ce dernier répond des fautes que le salarié mis à disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à leur service.

▶ Article 16 : Matériel

Le groupement ne fournit aucun matériel ou équipement, il appartient à l'adhérent utilisateur de mettre à disposition du salarié les éléments nécessaires à la mise en œuvre de sa mission dans le respect des règles de sécurité.

▶ Article 17 : Rupture du contrat de travail

Le groupement s'engage, en cas de rupture du contrat de travail du salarié mis à disposition, à rechercher les solutions de remplacement. Il s'agit pour le groupement d'une obligation de moyen.

Fait à :

Le :

Signatures

Outil n°6

Exemple de convention de mise à disposition

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le GE : (nom du GE),
ayant son siège social à (adresse du siège social),

Représentée par (nom du représentant du GE), en qualité de président.

N° Siret : Code APE :

ET

..... (raison sociale de l'adhérent), dénommée ci-après « l'adhérent utilisateur », ayant son siège social à (adresse),

Représentée par (nom), en qualité de président

N° Siret : Code APE :

Préambule

Monsieur, Madame (nom), représentant (raison sociale de l'adhérent) reconnaît avoir reçu et pris connaissance des statuts et du règlement intérieur du groupements d'employeurs dont un exemplaire a été mis à l'utilisateur en annexe de la présente convention.

À noter : Il est également possible de transmettre les comptes du GE dans un lien de confiance et de transparence.

► Article 1 : Objet de la convention

Dans le cadre de son dispositif de mutualisation des emplois, le (nom du GE) met à disposition de (raison sociale de l'adhérent), en prêt de main-d'œuvre non lucratif, un(e) salarié(e) de sa structure, nommé(e) :

- (nom, prénom du salarié)
- (libélé de l'emploi)
- (qualification du salarié)

À noter : Dans le cas des éducateurs sportifs, il est également possible de faire figurer le n° de carte professionnelle.

Et suivant les modalités définies dans les articles suivants.

► Article 2 : Gestion du personnel mis à disposition

Le (nom du GE), assure toutes les obligations liées à la fonction d'employeur qu'elle occupe.

Il s'engage ainsi à :

- Élaborer et faire respecter le contrat de travail
- Rémunérer le salarié
- Réaliser l'ensemble des déclarations auprès des organismes sociaux
- Gérer la formation professionnelle du salarié
- Assurer le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié

Pendant la durée de la mise à disposition, le (nom du GE) reste l'employeur de (nom, prénom du salarié), le gère et le rémunère.

L'adhérent utilisateur transmettra au (nom du GE), chaque mois et au plus tard le du mois suivant, un relevé des heures effectuées.

L'adhérent utilisateur doit fournir au (nom du GE), toute information sur les absences, accidents, incidents dans les 24 heures au groupement.

Pendant la durée de sa mise à disposition, (nom, prénom du salarié) recevra toutes les instructions nécessaires de la part de (nom du représentant de l'adhérent). L'utilisateur dispose donc du pouvoir de diriger et contrôler l'activité du salarié. Pendant le temps de travail chez l'utilisateur, ce dernier est civilement responsable au même titre que pour son propre personnel. Le salarié entre donc dans la police d'assurance de l'utilisateur.

L'utilisateur s'engage également à lui fournir tout le matériel nécessaire à la réalisation du service dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

► Article 3 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du (date de début de convention). Chaque partie peut mettre fin à la convention librement (hors rupture pour faute) par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de mois. La durée du préavis peut être raccourcie avec l'accord des 2 parties.

► Article 4 : Périodes d'intervention et missions

L'intervention de (nom, prénom du salarié) s'effectuera comme il est présenté dans ce tableau :

Périodes d'interventions	Créneaux horaires	Lieux	Missions

► Article 5 : Modalités financières

Il est facturé à chacun des adhérents :

- Le salaire brut du ou des salariés(s) du temps de travail effectif
- Les charges sociales et fiscales afférentes
- Les éventuels frais professionnels liés à sa mission
- Les coûts réels liés à la gestion de l'emploi

Peuvent également être précisées les modalités de refacturation les éventuelles charges suivantes : le maintien de salaire en cas de maladie, les indemnités en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle, les indemnités en cas de départ à la retraite,... Il s'agit de savoir si ces charges sont refacturées aux utilisateurs des salariés concernés où si elles sont pris en charge dans le cadre d'un fonds de solidarité.

La capacité du GE à facturer des frais de gestion salariale est liée à son objet statutaire : le GE a pour objet la mise à disposition de ses membres d'un ou plusieurs salariés, liés au groupement par un contrat de travail. Il peut également apporter à ses membres son aide ou ses conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. C'est au titre du second objet que le GE peut refacturer des frais de gestion. Ces derniers devront apparaître distinctement sur la facture et ne pas être «englobés» dans le coût de la mise à disposition.

Les évolutions conventionnelles de rémunération seront appliquées automatiquement, ainsi que celles liées aux charges sociales et fiscales.

Le (nom du GE), s'engage à tenir informer (raison sociale de l'adhérent) des évolutions tarifaires dans un délai de quinze jours minimum avant la facturation de la mise disposition.

Le nombre d'heures de mise à disposition est fixé à : heures.
Le coût horaire est fixé à € brut de l'heure (hors frais de gestion).

Le remboursement des frais professionnels est défini comme suit :

Dépend du règlement intérieur du groupement et des conditions spécifiques négociées avec l'adhérent.

► Article 6 : Modalités de règlement

L'utilisateur doit transmettre au groupement, au plus tard le de chaque mois, le relevé d'activité en vue de l'établissement de la facture (pour le mois précédent).

Une facture, conforme au relevé d'activité transmis, sera émise en fin de mois. Le règlement est effectué par prélèvement automatique le du mois (si le règlement est effectué par chèque, préciser la date limite de paiement).

Une facture rectificative pourra régulariser la différence entre l'activité prévue et celle effectivement réalisée.

En cas de non-règlement de la facture dans le délai prévu, la somme est prélevée sur l'avance en compte courant de l'utilisateur et peut entraîner la fin de la mise à disposition.

Il est préconisé d'établir la facturation sur le mois en cours prévisionnel et de procéder aux éventuelles régulations les mois suivants. Cela permet d'adresser tôt dans le mois les factures aux utilisateurs qui peuvent les régler avant le versement des salaires (ce qui simplifie les problématiques de trésorerie du GE).

► Article 7 : Modification de la convention

Toute modification de la présente convention sera faite par un avenant écrit, approuvé et signé par les parties intéressées.

► Article 8 : Rupture de la convention pour faute

Chaque partie peut rompre unilatéralement la présente convention en cas de manquement grave :

- Le non-paiement des sommes dues
- Si l'utilisateur et/ou l'employeur devaient être déclarés en état de cessation de paiement ou de liquidation judiciaire
- Le non respect des engagements contractuels de la présente convention
- Le non-respect des conditions d'exécution du travail du salarié telles que prévues par la présente convention et le Code du travail.
- En cas de fusion, scission ou dissolution de l'utilisateur et/ou de l'employeur
- La cessation de l'activité de l'utilisateur et/ou de l'employeur

La rupture de cette convention entraînera la cessation immédiate de la mise à disposition de (nom, prénom du salarié).

Toute rupture unilatérale de l'une ou l'autre partie en cours d'application de cette convention devra être notifiée et dûment justifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. En l'absence de réponse, de justification ou résolution des problématiques sous 15 jours, la mise à disposition prendra fin.

Ne constitue pas un manquement grave imputable au groupement d'employeurs:

- Les absences du salarié de quelque nature que ce soit ;
- La mauvaise qualité du travail du salarié ou encore son comportement général.
- L'impossibilité de prévoir au remplacement d'un salarié absent.

En cas de faute grave ou lourde du salarié, le groupement pourra exercer son pouvoir disciplinaire dans le respect de la réglementation en vigueur.

Dans tous les cas les sommes dues par l'utilisateur restent redevables.

► Article 9 : Rupture de la convention sans faute (rappel de l'article 3)

Chaque partie peut rupture de façon unilatérale de l'une ou l'autre partie en cours d'application de cette convention devra respecter un préavis de mois, et être sollicitée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis peut être révisé avec l'accord de chacune des parties.

Dans tous les cas les sommes dues par l'utilisateur restent redevables pour l'ensemble de la mise à disposition.

Dans le cas de chaque nouvelle mise à disposition d'un salarié embauché nouvellement (CDI ou CDD), l'utilisateur peut bénéficier d'une période d'essai correspondant à celle du contrat de travail du salarié mis à sa disposition.

Le choix de la durée du préavis doit permettre à chaque partie de rechercher des solutions en lien avec l'emploi. Ainsi le GE, recherchera de nouveaux utilisateurs pour compenser les heures salariales perdues. Une durée de 3 à 4 mois minimum de préavis est recommandée. Il est possible de définir une durée spécifique pour les cadres puisque la période de préavis est plus importante.

► Article 10 : Règles législatives à prendre en compte

- L'utilisateur inscrit le salarié mis à disposition sur son registre du personnel.
- Le salarié est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'utilisateur.
- L'utilisateur est tenu d'informer les institutions représentatives existant de son adhésion au groupement d'employeurs.

► Article 11 : Litiges

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal de (ville) sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en deux exemplaires,

À, le

Nom du GE

Nom du représentant du GE

Signature

Raison sociale de l'adhérent

Nom du représentant de l'adhérent

Signature

Outil n°7

Exemple de contrat de travail CDI à temps plein

Attention, cet exemple de contrat doit être adapté en fonction de la convention collective appliquée pour laquelle il peut exister des mentions obligatoires. Vous devez impérativement vous reporter à cette dernière.

Pour tous les autres contrats, se renseigner auprès des organismes compétents.

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Dénomination :
 Siège social :
 N° SIRET APE-NAF :
 N° d'URSSAF :
 Représentée par : (nom, prénom, qualité de la personne représentant la société)

d'une part,

ET

Nom et prénom :
 Adresse :
 Nationalité :
 N° de sécurité sociale :

d'autre part,

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée, conformément aux dispositions de la convention collective nationale de

Il est rappelé que lors de son entrée dans l'entreprise, M. a reçu un exemplaire du règlement intérieur dont il a pris connaissance et dont il s'engage à respecter les conditions.

À noter : L'établissement d'un règlement intérieur n'est obligatoire que dans les entreprises occupant habituellement 20 salariés au moins.

► ARTICLE 1 – ENGAGEMENT

M. est engagé le (date), à (heure), en qualité de, sous réserve de la visite médicale d'embauche décidant de son aptitude au travail proposé.

Préciser l'indice, le coefficient ou le groupe sur lequel est positionné le salarié.

► ARTICLE 2 - PÉRIODE D'ESSAI (clause non obligatoire)

Les parties sont convenues que le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois de travail effectif pendant laquelle chacune d'elles pourra y mettre fin dans les conditions de la convention collective applicable.

À noter : Création d'une période d'essai interprofessionnelle pour le CDI

Elle est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés.
- 3 mois pour les agents de maîtrise.
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'une seule fois et à la condition qu'un accord de branche en prévoit le principe, la durée et les modalités (C. trav., art. L. 1221-21).

Délais de prévenance : Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai, il est institué un délai de prévenance dont la durée est fixée comme suit :

24 heures en deçà de 8 jours de présence :

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.
- 2 semaines après 1 mois de présence.
- 1 mois après 3 mois de présence.

► ARTICLE 3 – FONCTIONS

M. exercera les fonctions de sous l'autorité et selon les directives de auquel il rendra compte de son activité.

Dans le cadre de ses fonctions,

M., et sans que cette liste soit limitative, sera chargé d'assurer :

-
-
-

Expliciter clairement les attributions du salarié et veillez à ce qu'elles correspondent à la classification conventionnelle.

► ARTICLE 4 – LIEU(X) DE TRAVAIL

M. exercera ses fonctions chez les adhérents du GE.

Préciser la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

Dans le cadre de ses fonctions, M. sera amené à se déplacer dans la zone géographique suivante : **(indiquer une zone géographique)**

Toutefois, M. s'engage à accepter tout déplacement ponctuel entrant dans le cadre de ses fonctions et pour lesquels les frais professionnels engagés seront remboursés sur justificatifs et suivant les conditions en vigueur dans le GE.

► ARTICLE 5 - RÉMUNÉRATION ET HORAIRE

En contrepartie de ses services, M. percevra une rémunération mensuelle brute de €, pour l'horaire de travail collectif à temps plein effectué selon les dispositions en vigueur dans le GE.

Préciser s'il existe des avantages en nature (voiture de fonction, téléphone, logement) : conditions d'utilisation et sort à la rupture du contrat.

M. est tenu d'effectuer une durée hebdomadaire de travail de 35h, suivant le planning et les missions définis chaque année au moment de la signature des conventions de mise

à disposition. Ces horaires pourront être modifiés en raison de la nécessité du service, ce que M. déclare accepter expressément.

▶ ARTICLE 6 – ABSENCE

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction du GE.

En cas de maladie ou de force majeure, M. en informera le GE dans les meilleurs délais et par tous les moyens, afin que toute disposition utile puisse être prise. Il justifiera ensuite de son absence sous 48 heures.

▶ ARTICLE 7 – CONGÉS

Les droits à congés payés de M. seront déterminés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables au GE.

Se reporter aux conditions de la convention collective.

▶ ARTICLE 8 – REPOS HEBDOMADAIRE

En cas de travail le dimanche, se reporter aux dispositions conventionnelles si ce travail est régulier ou s'il est ponctuel.

Prévoir les conditions particulières de travail (accompagnement de groupe lors de stages, de week-end, astreintes, formations, travail de nuit...).

▶ ARTICLE 9 - PROTECTION SOCIALE

Dans le cadre du présent contrat, M. bénéficiera de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance existant dans le GE ou qui seraient mis en place ultérieurement.

Les cotisations de sécurité sociale seront versées à l'URSSAF de, sous le numéro de cotisant

M. est affilié au régime de retraite complémentaire suivant (nom, adresse), ainsi qu'au régime de prévoyance (nom, adresse).

▶ ARTICLE 10 – FORMALITÉS

Le présent contrat a été établi en deux exemplaires (un pour chacune des parties).

À noter : La déclaration préalable à l'embauche, établie par le biais de la déclaration unique d'embauche (DUE), donne lieu à un accusé de réception de l'URSSAF dont un volet doit être remis aux salariés.

À, le

Pour le GE
M.

Le salarié
M.

Faire précéder la signature de la mention « Lu et approuvé, bon pour accord » écrite de la main du salarié et parapher chaque page.

À noter : Se reporter aux dispositions conventionnelles et au Code du travail dans le cas des cadres, des contrats à temps partiels, intermittent ou à durée déterminée ou pour toutes autres précisions.

Outil n°9

Agenda partagé

L'agenda partagé en ligne peut permettre d'assurer à tous une connaissance et une anticipation des événements. Il s'agit d'un outil particulièrement intéressant pour le GE du fait de l'affectation géographique des salariés, qui doivent se déplacer au sein de plusieurs structures.

Sur ce support peuvent apparaître :

- Les congés et contraintes privées des personnes
- Les interventions prévues, les partenaires concernés, les lieux d'intervention
- Les temps de travail prévus sans possibilité de modification
- Les temps de réunions entre les salariés et les bénévoles ou du comité directeur
- Les dates limites pour les différents dossiers
- Les autres événements et manifestations
- L'utilisation des espaces et du matériel

Outil n°10

Fiche de mission

Nom du groupement d'employeurs :	
Nom du salarié :	
Nom de la structure utilisatrice :	
Fiche de mission	Auteur :
	Créée le :
	Mise à jour le :
Raison d'être du poste	
Positionnement dans la structure	<p>Responsable fonctionnel dans la structure utilisatrice :</p> <p>Travaille avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■ ■
Description du poste	<p>Responsabilités : (Niveau de responsabilité et d'autonomie du salarié sur la mission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■ ■ <p>Missions principales : Les missions principales sont des axes thématiques (exemples : activité pédagogique, activité de développement...).</p> <p>Les missions se déclinent en activités. Elles sont formulées à partir d'un verbe d'action et d'un qualificatif (exemples : animer des temps d'initiation, de découverte, de perfectionnement de tennis de table ; construire des outils pédagogiques à destination des encadrants bénévoles...).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mission principale n° 1 : - (activité à accomplir n° 1) - (activité à accomplir n° 2) - ■ Mission principale n° 2 : - (activité à accomplir n° 1) - (activité à accomplir n° 2)

Profil	<p>Savoirs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■ <p>Savoir-faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■ <p>Savoir être :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■
Conditions d'emploi	<p>Diplômes ou certifications nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■ <p>Expérience professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ■
Conditions de travail dans la structure utilisatrice	<p>Temps de travail :</p> <p>Horaires de travail :</p> <p>Classification conventionnelle du poste :</p> <p>Rémunération brute :</p> <p>Affectation géographique :</p> <p>Spécificités de la mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Existe-t-il des déplacements, des horaires ou des jours de travail spécifiques ? ■

Outil n°11

Fiche de relevé d'heures

Structure utilisatrice :

Reçue le :

Validation : (nom, prénom, signature)

FICHE DE RELEVÉ D'HEURES MENSUELLES

Mois de :

Année :

Nom et prénom :

1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Outil n°13

Fiche de demande de congés

Préciser la procédure de demande des congés (*exemple*) :

- la demande doit être déposée jours au moins avant la période de congés ou d'absence sollicitée
- la demande est adressée à :
- la demande est adressée en copie aux utilisateurs pour avis consultatif (cette étape est optionnelle, elle associe l'utilisateur mais le GE reste le seul décideur)

DEMANDE DE CONGÉS OU D'AUTORISATION D'ABSENCE

- Nom – Prénom du demandeur :
- Dates de congés demandées :

Du inclus au inclus

Du inclus au inclus

Du inclus au inclus

Congés annuels.

Repos compensateurs.

Récupération.

Autre : précisez

Signature du salarié

Avis des utilisateurs

--

Cadre réservé au GE

Fiche reçue le :	Validation par	Accordée le :
<input type="checkbox"/> Demande accordée pour la période sollicitée		
<input type="checkbox"/> Autre décision :		
Congés annuels	Repos compensateurs	
Nombre de jours pris :	Nombre de jours pris :	
Nombre de jours restants à prendre :	Nombre de jours restants à prendre :	

Outil n°14

Pour en savoir plus

Bibliographie et pour aller plus loin

- *Le régime fiscal de la mise à disposition*, Juris Association n°251, 2002.
- *Groupements d'employeurs mode d'emploi*, Éditions d'Organisation, Franck DELALANDE – Lionel BUANNIC, 2007.
- *IS. TP. TVA. Disposition diverses collectivités autres que les sociétés. Organismes sans but lucratif*, Instruction fiscale 4 H-5-06, N° 208, 18 décembre 2006.
- *Les rouplements d'employeurs*, Éditions Liaisons, Jean DALICHOUX – Pierre FADEUILHE, 2008.
- *Note sur les mises à disposition de personnel entre associations*, CNAR Culture/Opale, 2007.
- *Quelques conseils pour monter un groupement d'employeurs*, CNAR Culture/Opale, Jean DALICHOUX, 2007.
- *Les GEIQ : État des lieux*, collection « Les Repères de l'Avise », 2008.
- *Nouvelles organisations du travail dans les secteurs culturels, les clés*, INNEF, 2009.
- *Groupements d'employeurs et associations artistiques et culturelles, Enjeux et expériences*, CNAR Culture/Opale (Réjane Sourisseau), 2010.
- *Groupements d'employeurs : un projet partagé*, Jurisassociation n° 442, Juillet 2011.
- *Analyse juridique, sociale et fiscale des formes d'organisation de l'emploi dans le secteur du sport*, Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, 2012.
- *Groupement d'employeurs et mise à disposition du salarié auprès d'un seul utilisateur*, Ellipse Avocats, Florent DOUSSET, 2013.
- *Groupement d'employeurs : quid du véritable employeur ?*, Ellipse Avocats, Arnaud PILLOIX 2013.
- *Evaluation du guide pratique « Accompagner les groupements d'employeurs associatifs Sport-Animation-Education populaire »*, Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports en partenariat avec l'AVISE, 2013.
- *10 monographies de groupements d'employeurs*, Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports en partenariat avec l'Avise, 2013.
- *Questions-réponses actualisé relatif aux emplois d'avenir 29 mai 2013*.
- *Les groupements d'employeurs du secteur non marchand*, Les repères de l'Avise en partenariat avec le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, 2014.

Webographie

- www.travail-emploi.gouv.fr (rubrique « Fiches pratiques »)
- www.groupement-employeurs-hn.com
- www.crge.com
- www.crgebretagne.fr
- www.crgelr.com
- www.crge33.fr
- www.midipyrenees.fr/CRGEA
- <https://sites.google.com/site/crgepd/>
- www.ge-rugby.com
- www.opale.asso.fr
- <http://leblogdesgroupementsdemployeurs.blogspot.com>
- www.pluriactivite.org

Liens utiles

- www.associations.gouv.fr
- www.sports.gouv.fr
- www.jeunes.gouv.fr
- www.avise.org
- www.legifrance.gouv.fr
- www.urssaf.fr
- www.profession-sport-loisirs.fr
- <http://federonslesgeculture.com>

SOMMAIRE

Annexe n°1 : Tableau comparatif de la mise à disposition de personnel via un GE, hors GE ou dans le cadre d'une prestation de service	114
Annexe n°2 : Tableau de synthèse du Code du travail	116
Annexe n°3 : Charte nationale des GEIQ	120
Annexe n°4 : État des lieux des GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire - 2009	121

ANNEXES

Annexe n°1

Tableau comparatif de la mise à disposition de personnel via un GE, hors GE ou dans le cadre d'une prestation de service

Critères observés	Mise à disposition de personnel (MAD) hors GE par consentement mutuel	Prestation de service	Groupement d'employeurs
Cadrage juridique	<p>Une mise à disposition doit correspondre à un besoin ponctuel ou limité dans le temps de la part de l'association bénéficiaire du service.</p> <p>Les MAD ne doivent ainsi pas concerner les prêts de main-d'œuvre permanents qui dureraient dans le temps. L'association employeur de droit s'exposerait, dans les faits, à une situation de transfert de la qualité d'employeur vers l'utilisateur.</p>	<p>Le contrat doit porter sur l'exécution d'une tâche précisément définie pour laquelle le prestataire apporte un savoir-faire ou une technicité hautement spécifique, que l'association bénéficiaire ne possède pas ou ne veut pas accomplir pour des raisons d'opportunité économique (Rép. Min. n°29546, JO AN 20 mars 2000).</p>	<p>Le GE a pour objet la mise à disposition de ses membres, d'un ou plusieurs salariés, liés à ce groupement par un contrat de travail.</p> <p>Le groupement ne peut effectuer d'opération à but lucratif.</p>
Outils de suivi de l'opération	<p>Convention de mise à disposition (obligatoire)</p> <p>Un avenant au contrat de travail pour l'accord du salarié (obligatoire)</p>	Contrat de prestation	<p>Contrat de travail</p> <p>Convention de mise à disposition</p> <p>Planning</p>
Durée	Par essence à durée limitée	À l'atteinte du résultat sur lequel s'est engagé le prestataire	<p>Plus ou moins importante, en fonction des besoins des adhérents.</p> <p>La mise à disposition peut donc être à durée indéterminée</p>
Responsabilité des conditions d'exécution du travail	Lorsque l'employeur met à disposition un salarié, ce dernier va devoir suivre les instructions de l'association au profit de laquelle il est mis à disposition.	Dans le cas d'une prestation de service, le salarié reste rattaché à l'employeur, et non au client.	<p>L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail.</p> <p>Le groupement reste le seul employeur du salarié.</p>
Conditions d'exécution du travail	<p>L'utilisateur de la mise à disposition doit fournir au salarié le matériel nécessaire aux missions qu'il lui a confiées.</p> <p>Il garantit au salarié MAD les mêmes droits que ceux de ses propres salariés</p>	Le prestataire doit fournir le matériel nécessaire à l'exécution de la tâche et assurer l'encadrement de son personnel.	Le membre utilisateur garantit au salarié les conditions nécessaires à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Critères observés	Mise à disposition de personnel (MAD) hors GE	Prestation de service	GE
Modalités de facturation	<p>La mise à disposition se calcule en fonction du temps de travail, sur la base du coût réel du salarié.</p> <p>Pour être légale, la mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation à l'euro/euro du salaire, toutes charges comprises, au prorata du temps passé.</p>	<p>La prestation doit être rémunérée sur la base d'un prix global forfaitaire.</p> <p>La vente de prestation permet d'inclure dans le prix de vente un certain nombre de coûts directs et indirects.</p>	<p>Dans le cadre d'un GE, l'opération de prêt de main-d'œuvre doit être une opération à but non lucratif. La mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation à l'euro/euro du salaire, toutes charges comprises.</p> <p>Des frais de gestion à prix coûtant peuvent être facturés à l'utilisateur au titre du conseil et de la gestion de l'emploi.</p>
Niveau de risque encouru	Limité	Limité	Faible
Avantages	<p>Possibilité de diminuer le coût de l'emploi, à la charge de la structure.</p> <p>Responsabilité des conditions d'exécution du travail transférée à l'utilisateur.</p>	<p>Possibilité d'augmenter les ressources financières de l'association en proposant des prestations à d'autres structures.</p> <p>Possibilité de facturer des coûts indirects en s'inscrivant dans un cadre légal.</p>	<p>Un cadre législatif clair de la mise à disposition.</p> <p>Délit de marchandage évité.</p> <p>Le GE est le seul employeur du salarié.</p> <p>Recherche de développement et de pérennisation de l'emploi par la mutualisation.</p>
Inconvénients/ points de vigilance	<p>Obligation de justifier le caractère non lucratif de l'opération.</p> <p>Risque de transfert de la qualité d'employeur vers l'utilisateur, notamment en cas de situation conflictuelle.</p> <p>L'utilisateur n'a pas forcément conscience de sa responsabilité de «co-employeur».</p> <p>Durée des mises à disposition limitée dans le temps.</p> <p>Le refus de la mise à disposition par le salarié n'est pas une cause de licenciement</p> <p>Le salarié doit retrouver son poste initial au terme de la mise à disposition.</p>	<p>Responsabilité du prestataire face aux conditions d'exécution du travail.</p> <p>Responsabilité du prestataire face au résultat vendu.</p> <p>Possibilité de ne pas pouvoir utiliser le salarié sur un temps plus important, si le résultat n'est pas atteint et que l'utilisateur prolonge la prestation.</p> <p>Ou risque de non-paiement de la prestation, si le résultat n'est pas atteint.</p>	<p>Participation de l'utilisateur aux frais de fonctionnement du GE.</p> <p>Mise en place d'une nouvelle structure juridique.</p> <p>Une nécessité de suivre rigoureusement le fonctionnement du GE, notamment du point de vue financier et administratif.</p>

Annexe n°2

Tableau de synthèse du Code du travail

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
Définition	Comment est défini un GE ?	Article L1253-1 Article L1253-8 Article L1253-17	Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Des personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent également constituer un groupement d'employeurs.	La mise à disposition ne peut être réalisée qu'après d'un membre du groupement. Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Pour les groupements de personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective, le GE ne peut exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité administrative.
	Quelle peut être la forme juridique d'un GE ?	Article L1253-2	Les GE sont généralement constitués sous forme : ■ D'une association régie par la loi du 1 ^{er} juillet 1901. ■ D'une association régie par le code civil local dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.	Plus rarement, les GE peuvent prendre la forme d'une : ■ Coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. ■ Société coopérative.
Constitution et adhésion	Quelles sont les obligations à la création du GE ?	Article L1253-6 Article D1253-1 Article D1253-2 Article D1253-3 Article D1253-4 Article D1253-5 Article D1253-6 Article D1253-7	Lorsque le groupement d'employeurs entre dans le champ d'une même convention collective, il adresse à l'inspection du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, les informations et documents suivants : 1° Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement 2° Les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement 3° Les statuts	La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement. Le groupement d'employeurs doit informer l'inspecteur du travail de toute modification apportée aux informations suivantes dans un délai de 1 mois : - Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
<p>Constitution et adhésion <i>(suite)</i></p>			<p>4° Une copie de l'extrait de déclaration d'association publiée au Journal officiel de la République française ou, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une copie de l'inscription au registre des associations</p> <p>5° Une liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux</p> <p>a) Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou de ses activités.</p> <p>b) Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, son adresse et, le cas échéant, le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou des activités et l'adresse des établissements.</p> <p>c) Le nombre de salariés qu'il occupe.</p> <p>6° La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.</p> <p>La note d'information, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement d'employeurs, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs informent les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs.</p> <p>Dans le cas d'un groupement dont les membres n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, les informations complémentaires doivent apparaître :</p> <p>1° L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres</p> <p>2° La convention collective qu'il souhaite appliquer</p> <p>3° Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer</p> <p>La déclaration est dans ce cas adressée à la DIRECCTE et aux unités territoriales concernées.</p>	<p>2° Les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement</p> <p>3° Les statuts</p> <p>4° La liste des membres du groupement</p> <p>5° La convention collective</p> <p>Le groupement d'employeurs doit informer la DIRECCTE de toute modification apportée aux informations ci-dessus dans un délai de 1 mois.</p> <p>L'autorité administrative dispose d'un délai de 1 mois pour s'opposer à l'activité du groupement, si elle considère que le choix de la convention collective n'est pas adapté.</p>

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
Constitution et adhésion <i>(suite)</i>	Quelles sont les conditions pour adhérer à un GE ?	Article L1253-7 Article L1253-19 Article L1253-20	<p>Le groupement d'employeurs peut être composé de personnes physiques ou morales.</p> <p>Peuvent notamment adhérer à un GE : des associations, des collectivités territoriales, les établissements publics de collectivités territoriales, des entreprises...</p> <p>Les conditions d'adhésion des membres sont spécifiées dans les statuts du GE</p> <p>A noter : les Article L1253-4 et L1253-4 ont été abrogés (ils limitaient l'adhésion à 2 GE et aux entreprises de plus de 300 salariés)</p>	<p>Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements.</p> <p>L'activité des salariés du GE pour les collectivités territoriales doit être inférieure à la moitié du temps travail prévue contractuellement.</p>
Les conditions d'emploi	Existe-il des spécificités dans un contrat de travail passé par un groupement d'employeurs ?	Article L1253-9 Article L1253-10	<p>Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment, en complément du droit commun et des conventions collectives :</p> <p>1° Les conditions d'emploi et de rémunération</p> <p>2° La qualification professionnelle du salarié</p> <p>3° La liste des utilisateurs potentiels</p> <p>4° Les lieux d'exécution du travail</p> <p>Les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué.</p>	<p>Il n'est pas possible de recourir à des travailleurs dont la profession est réglementée (expert-comptable, avocat...).</p> <p>Un groupement d'employeurs ne peut tenir (ouvrir, arrêter, surveiller, redresser, centraliser) la comptabilité de ses membres.</p>

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
Les conditions d'emploi (suite)	Quelles sont les responsabilités de l'utilisateur ?	Article L1253-12 Article L1253-13 Article L1253-14	Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les salariés du groupement ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers.	Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement, mais lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.
	Quelles sont les obligations du groupement d'employeurs ?	Circulaire du 20 mai 1994	Le groupement est l'employeur direct et unique des salariés mis à la disposition des adhérents. Le nombre des salariés que le groupement peut embaucher n'est pas limité. Chaque salarié ne connaît juridiquement qu'un seul employeur, le groupement auquel il est lié par un contrat écrit.	En cette qualité, le groupement doit, par conséquent, respecter toutes les obligations légales ou réglementaires mises à la charge de l'employeur par le Code du travail ou la convention collective. Le groupement est également tenu au respect des obligations mises à la charge de l'employeur par les législations de protection sociale, en particulier les déclarations de salaires et les versements de cotisations. Les obligations afférentes à la médecine du travail sont également à la charge du groupement.
La formation professionnelle Ces dispositions intéressent tout particulièrement les GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification).	Existe-il des dispositions spécifiques aux groupements d'employeurs en matière de tutorat ?	Article A212-28 (Code du sport) Article D6324-6 Article D6325-22	Dans le cas des activités physiques et sportives, les situations d'apprentissage recouvrant des phases d'animation, d'accompagnement ou d'encadrement d'une activité sont mises en œuvre sous la responsabilité d'un tuteur. De façon plus générale : ■ Le tuteur doit remplir les conditions de qualification et d'expérience. ■ Lorsque l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur, les missions peuvent pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur. ■ Toutefois, si le groupement d'employeurs désigne un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation, ou le service de formation, sont assurées par ce tuteur.	Les aides versées dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification sont réservées au groupement d'employeurs.

Annexe n°3

Charte nationale des GEIQ

Le GEIQ, outil d'un collectif d'entreprises solidaires, destiné à organiser des parcours continus d'insertion et de qualification [adoptée le 11 décembre 1996 par l'Assemblée générale extraordinaire de la FF GEIQ].

«Préambule

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un GE pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ.

Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire.

Tout GE désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son Conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ.

L'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur (à la date du 1^{er} septembre 1997 : art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du Code du travail).

► Article 1

Le GEIQ est un GE dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA...

► Article 2

Le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont solidairement responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.

► Article 3

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

► Article 4

Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires. Dans ce cas, ces mises à disposition ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés, s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

► Article 5

Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ.

► Article 6

L'accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il l'assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement.

► Article 7

Pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

► Article 8

Ces différentes structures, ainsi que les organismes de formation mobilisés et tout autre organisme, partie prenante de la démarche, sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire, sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet administré par les entreprises qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.»

Annexe n°4

État des lieux des GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire - 2009

Préalablement à la constitution de la première édition du guide, une enquête sur les GE des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire a été conduite avec le concours des services déconcentrés de l'État en charge de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative ainsi que la Fédération nationale Profession sport et loisirs.

Les résultats de cette enquête sont datés du troisième trimestre 2009.

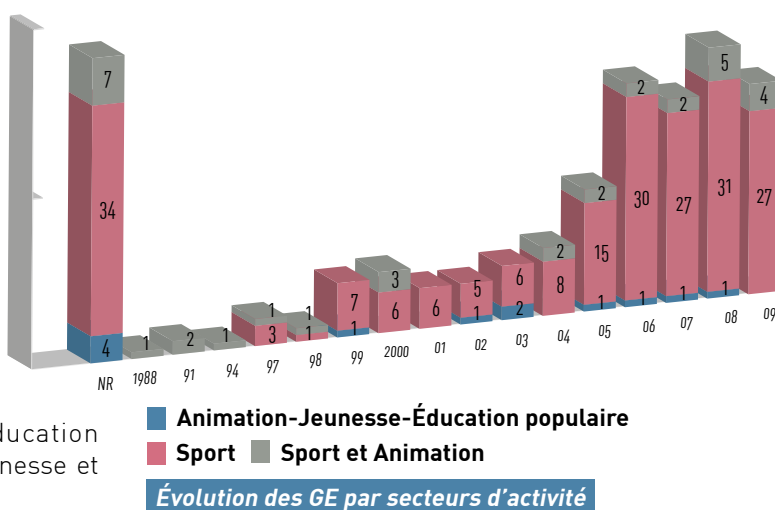
À ce jour, les outils disponibles ne permettent pas de déterminer précisément le nombre d'emplois, le nombre d'équivalents temps pleins ni le chiffre d'affaire des GE identifiés.

Les GE étudiés peuvent couvrir 3 secteurs d'activité :

- Le secteur sport
- Le secteur animation-jeunesse-éducation populaire, comprenant l'animation jeunesse et l'animation sociale
- Le secteur mixte sport-animation

nu depuis 2006 avec une moyenne de 32 créations de groupements par an, majoritairement dans le secteur sportif. La mise en place de la convention collective nationale du sport a probablement facilité ce développement.

Cette tendance semble sous-évaluée puisque la date de création du groupement est « Non Renseignée » pour 20% des groupements.



Évolution des GE par secteurs d'activité

Une majorité de GE dans le secteur sportif

Il a été recensé 251 GE dont 82% relèvent exclusivement du secteur sportif contre 13% du secteur mixte sport-animation et 5% de l'animation-jeunesse-éducation populaire.

► Une progression constante du nombre de GE (étude conduite en 2009)

Les premières créations de GE dans les champs étudiés datent de la fin des années 90, soit plus de 10 ans après la parution des textes législatifs sur ce type de structures.

Le nombre de GE se créant annuellement dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire est en constante progression. Le développement est plus soutenu

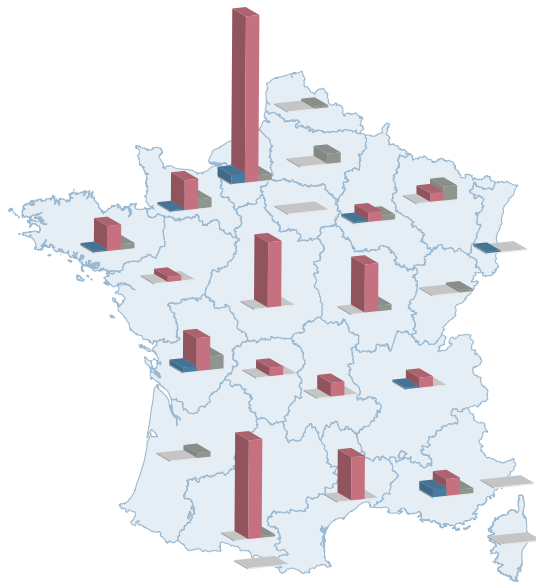
► Des réalités régionales diverses

■ 9 régions (Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur) regroupent à elles seules 84% des GE.

■ La répartition des GE est hétérogène sur le territoire national. Le développement des GE est corrélé à 3 facteurs :

- La volonté politique sur laquelle reposent notamment des dispositifs d'aides à la création ou au fonctionnement de GE et au développement de l'emploi associatif.
- La promotion, la valorisation des GE pour faire connaître le dispositif sur le territoire.
- L'existence de structures ressources clairement identifiées sur le territoire pour l'accompagnement à la création des GE

(services déconcentrés de l'État, centres de ressources sur les GE, têtes de réseaux, associations Profession Sport et Loisirs, DLA...).



■ Animation-Jeunesse-Éducation populaire
■ Sport ■ Sport et Animation

Répartition des GE par région

► Des GE majoritairement de petite taille

Les micro-GE de moins de 5 membres sont très largement majoritaires (72%). Cette tendance est très marquée dans le secteur sportif.

Les groupements sport-animation sont toujours multidisciplinaires (plusieurs disciplines sportives concernées) et sont composés de plus de membres ; en effet 74% d'entre eux comptent plus de 20 membres. Ces GE ont généralement un rayonnement départemental à l'image des associations du réseau Profession sport.

► Une mutualisation des personnels pédagogiques

Les GE des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire mutualisent prioritairement les personnels pédagogiques (éducateurs sportifs et animateurs).

■ 83% des GE mixtes (sport-animation) et des

GE sportifs mettent à disposition de leurs membres des éducateurs sportifs.

■ 57% des GE mixtes (sport-animation) et des GE de l'animation mettent à disposition des animateurs.

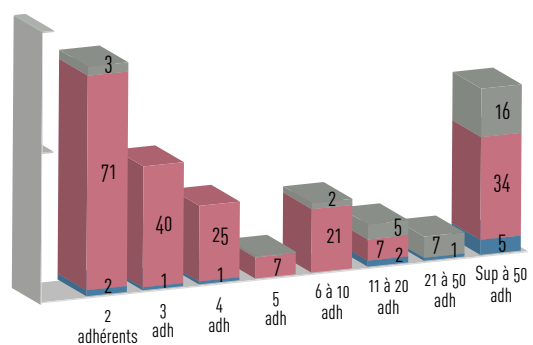
Cependant, les dénominations des postes ne recouvrent pas forcément les fonctions portées effectivement par les salariés. Un éducateur sportif ou un animateur peut avoir un temps de travail dévolu à des actions de développement ou à des fonctions administratives.

Peu de GE mettent à disposition des agents de développement (5%) ou des agents administratifs (7%).

► Le cas particulier des GE du tennis

Avec 83 GE (soit 40% des GE du secteur sportif) le tennis est de loin la discipline pour laquelle ils sont les plus développés. Des expérimentations ont notamment été conduites en régions Midi-Pyrénées, Centre et Haute-Normandie. La nature de l'activité et le niveau de la professionnalisation de la discipline semblent être des atouts dans le développement des GE. Ils sont également perçus par la Fédération française de tennis et les ligues comme un outil contribuant au développement et à la structuration territoriale de l'activité, qui incitent à leur création.

Les autres disciplines pour lesquelles les GE sont les plus développés sont le judo, le football, la gymnastique rythmique et le tennis de table.



■ Animation-Jeunesse-Éducation populaire
■ Sport
■ Sport et Animation

Répartition des GE par nombre d'adhérents

Directeur de la publication : Thierry MOSIMANN, directeur des Sports

Réalisation : Mouvens
www.mouvens.com



Coordination éditoriale pour le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports :
Frédéric Steinberg / Sonia Rossi

Coordination éditoriale pour l'Avisé :
Karim Zerguit

Conception / maquettage : SED Conseil / CréaComm

Merci aux groupements d'employeurs qui ont participé à l'étude à l'origine de ce guide :

- Association Emploi Loisirs Gironde (33)
- GE Basket 36
- Profession Sport et Loisirs GE Poitou-Charentes (17)
- Groupement des Employeurs Socio-Culturel (86)
- Groupement d'Employeurs Sport Auvergne (63)
- Groupement d'Employeurs de l'Enseignement Musical (68)
- Groupement Pongiste du Bocage (61)
- Groupement d'Employeurs Judo Bourgogne (21)
- Groupement d'Employeurs Sport Bretagne (35)
- Groupement d'Employeurs des associations du Pays d'Aix (13)
- Groupement d'Employeurs Associatifs pour les Nouveaux Services (95)
- GEIQ Passion Sport (38)
- Groupement d'Employeurs de la Vie Associative de Moselle (57)
- Nautisme en Normandie (76)
- Tennis Rives d'Ariège (31)

Le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports et l'Avisé renforcent leur collaboration en proposant des outils au service du développement de l'emploi. Le groupement d'employeurs associatifs, par une mise à disposition de personnel, mutualise les emplois de ses associations adhérentes.

Permettant de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés, les groupements d'employeurs associatifs mobilisent ainsi, dès leur création, un grand nombre d'acteurs qu'il est important d'accompagner.

Ce guide s'adresse aux accompagnateurs de porteurs de projet. Il apporte des réponses concrètes aux questions qui se présentent ; il propose des outils pratiques et méthodologiques pour appréhender de façon précise toutes les dimensions des processus de création et de développement.

www.sports.gouv.fr

www.avise.org



Avec le soutien de



Cette publication est
cofinancée par le
Fonds social européen dans
le cadre du programme
opérationnel national « Emploi
et Inclusion » 2014-2020