

Le groupement d'employeurs

Une solution pour partager des salariés

Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

La Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 a créé la possibilité, pour plusieurs employeurs, de se regrouper dans le cadre d'un « groupement d'employeurs », pour partager des salariés. Déjà très pratiqué dans le milieu agricole, cette forme de relation entre salariés et entreprises tend à se développer dans les autres secteurs d'activités pour solutionner de manière pérenne des situations de travail saisonnier ou de temps partiel.

Comment fonctionne le partage de salariés ?

Prenons le cas d'une entreprise qui a besoin d'embaucher à temps partiel, situation fréquente dans l'artisanat du bâtiment en ce qui concerne les postes d'ETAM notamment. Cette entreprise peut envisager une embauche au travers du groupement.

Deux cas de figures : le groupement dispose déjà d'un salarié dont les compétences correspondent à celles requises par l'entreprise demandeuse. Le groupement va alors pouvoir proposer à ce salarié de renforcer son temps de travail en le partageant entre plusieurs entreprises. Dans un second cas de figure, le groupement ne dispose pas de salarié répondant aux besoins de l'entreprise. Après analyse des besoins exprimés par l'entreprise, le groupement procède à la recherche d'un candidat et à son recrutement pour le mettre à la disposition de l'entreprise à l'origine de la demande. Le groupement se charge ensuite de « mailler » l'emploi, c'est-à-dire de trouver une entreprise dont le besoin permettra de compléter le temps de travail du salarié.

Quelle que soit la situation, le salarié est lié au groupement par un contrat de travail et la mise à disposition à l'entreprise se fait au travers d'une convention de mise à disposition qui donne lieu à une facturation mensuelle. C'est bien le groupement qui emploie, rémunère le salarié et qui gère son planning en fonction des exigences de l'entreprise.

Quel est l'intérêt pour l'entreprise ?

Le temps partiel n'est pas toujours une situation choisie par le salarié, ce qui explique la moindre fidélité à l'égard de leur entreprise des personnes employées à temps partiel. L'objectif du groupement est d'offrir des emplois à temps complet dans le cadre de maillage entre plusieurs entreprises, ce qui tend à pérenniser la relation entre le salarié et l'entreprise utilisatrice.

Les tâches administratives sont réduites pour l'entreprise utilisatrice puisqu'elle n'a pas à gérer les formalités inhérentes à l'embauche, les bulletins de salaires, etc., l'employeur étant juridiquement le groupement.

Quel est l'intérêt pour le salarié ?

L'objectif du groupement d'employeurs est clairement de développer l'emploi à temps plein et à durée indéterminée. En outre, le salarié, juridiquement lié par un contrat de travail unique avec le groupement, ne reçoit qu'une seule feuille de paie bien qu'il travaille pour le compte de plusieurs entreprises. Contrairement à la situation de salariés qui se partagent entre plusieurs entreprises, la personne embauchée via le groupement bénéficie d'une rémunération régulière et d'une couverture sociale complète et claire.

Quels liens unissent l'entreprise et le groupement d'employeur ?

Le plus souvent constitués sous forme associative, les groupements d'employeurs sont au service de leurs adhérents. Effectuer une embauche par l'intermédiaire du groupement suppose donc une adhésion, généralement modique. Comme pour toute association, cette adhésion donne le droit de participer à la vie de la structure et permet éventuellement d'intégrer son conseil d'administration. Le lien qui unit le groupement et l'entreprise n'est donc pas une classique relation entre un prestataire et son client.

3 groupements d'employeurs dans le Finistère :



Cornoualia
à Quimper
☎ : 02 98 10 24 77
www.cornoualia.fr



GLE Iroise
À Landivisiau
☎ : 02 98 68 23 23
www.gle-iroise.fr



Triskell
à Carhaix Plouguer
☎ : 02 98 99 29 83

Le groupement d'employeur (suite)

Témoignage d'un artisan

Stéphane Bihan, gérant de la SARL Bihan à Pont-l'Abbé, a repris début 2010 l'entreprise de plomberie-chauffage-électricité créée par son père en 1975. Sa mère a continué quelques mois à assurer les tâches administratives avant de faire valoir ses droits à la retraite. Pour pourvoir à son remplacement, une secrétaire comptable a été embauchée en septembre dernier, par l'intermédiaire de Cornoualia.

Comment avez-vous connu le principe du groupement ?

C'est en fait par l'intermédiaire de Laurence, la personne que j'ai finalement embauchée, que j'ai découvert ce mode de fonctionnement. Elle s'est présentée à l'entreprise pour faire acte de candidature pour le poste de secrétaire. Déjà employée par l'intermédiaire de Cornoualia chez deux employeurs, elle cherchait à renforcer son temps de travail mais ne souhaitait le faire que dans le cadre du groupement d'employeurs. C'est elle qui m'a présenté le principe du temps partagé et m'a incité à rentrer en contact avec Cornoualia.

A-t-il été aisé d'organiser son temps de travail ?

L'entreprise comptant un effectif de 5 ouvriers, en plus de moi-même, la charge de travail administratif est de l'ordre d'une dizaine

d'heures par semaine. Mon souhait était que la personne embauchée soit présente de manière espacée dans la semaine. Avec Cornoualia nous avons ainsi facilement trouvé une organisation qui nous satisfasse : Laurence est effectivement présente le mardi toute la journée et un vendredi sur deux.

Est-ce que cette embauche a répondu à vos attentes en termes de compétences ?

Le profil de Laurence m'a permis de faire évoluer le poste. Ses compétences en comptabilité m'ont amené à intégrer dans l'entreprise des tâches que je confiais auparavant à mon cabinet comptable. En plus comme Laurence a eu une expérience dans une entreprise de plomberie-chauffage, elle connaît les termes propres à notre profession, ce qui facilite le travail.

Comment s'effectue la rémunération de cette salariée ?

Tout d'abord, le taux horaire a été défini conjointement entre la salariée et l'entreprise. Chaque mois, Cornoualia nous facture le nombre d'heures réellement effectuées sur la base de ce taux horaire augmenté d'un coefficient qui permet au groupement de couvrir les charges patronales, les congés payés... De son côté, Laurence bénéficie d'un CDI auprès de Cornoualia.

L'assurance licenciement

Indemnités de rupture

L'assurance licenciement permet de garantir le remboursement d'une partie des indemnités mises à votre charge en cas de licenciement individuel ou collectif d'ouvriers.

Les motifs de rupture du contrat de travail peuvent être par exemple : le départ en retraite du chef d'entreprise, l'accident du travail ou la maladie professionnelle de l'ouvrier, en cas d'impossibilité de reclassement, la rupture conventionnelle ... Cette assurance est proposée par PRO BTP, et couvre une frac-

tion de l'indemnité due à chaque salarié licencié (ouvriers exclusivement).

N'hésitez pas à prendre contact avec PRO BTP ou avec votre CAPEB pour plus de renseignements.

La RH en question

Un salarié n'est pas revenu travailler après ses congés payés. Peut-on le licencier ?

Dans un premier temps, il est recommandé d'adresser au moins un courrier au salarié absent, le mettant en demeure de reprendre son poste ou de fournir un justificatif de son absence dans les plus brefs délais. Dans un second temps, si la mise en demeure reste sans réponse, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour absence injustifiée. Contactez votre CAPEB si vous êtes concernés : 02.98.95.08.08