

## Le groupement d'employeurs Et les collectivités territoriales

Contact : Anne BESNIER  
02.41.79.49.73 / relais@aesa.fr



### Caractéristiques du groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1/07/1901.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2005-157 du 23/02/2005, le groupement d'employeurs offre désormais la possibilité d'établir des passerelles entre secteurs public et associatif. Cette loi a autorisé une ouverture encadrée des groupements d'employeurs aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. Les collectivités territoriales ne peuvent constituer plus de la moitié des membres du groupement d'employeurs auquel elles ont adhéré. Les personnes physiques ou morales de droit privé doivent donc demeurer majoritaires dans la composition de l'association.

Toute entreprise, quelle que soit sa taille en termes d'effectifs, peut adhérer à un groupement d'employeurs.

En tant qu'association à but non lucratif, un groupement d'employeurs peut recourir aux contrats de travail relevant du secteur non marchand et peut par conséquent bénéficier des exonérations de sécurité sociale et des aides de l'Etat en cas d'embauche d'un salarié répondant aux conditions posées par la loi, sauf lorsque le salarié est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice.

Lorsque les adhérents de droit privé n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, la loi laisse le libre le groupement d'employeur de choisir la convention collective la mieux adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement.

### Fonctionnement du groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs embauche des salariés qui sont mis à la disposition des entreprises membres qui acquittent au groupement d'employeurs une facture correspondant à un coefficient de facturation ou à un taux horaire de mise à disposition qui aura été fixé par les adhérents utilisateurs de l'association.

De ce fait, toutes les contraintes administratives relèvent de la compétence du groupement d'employeurs.

### Condition de mise à disposition d'un salarié du groupement d'employeurs

L'article 61 de la loi du 5/01/2006 précise que : *les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics.*

L'article L.127-11 du code du travail précise que : *les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du salarié et doivent être inférieures à un mi-temps.*

### Statut des collectivités territoriales

En tant que membres d'un groupement d'employeurs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne bénéficient pas d'un statut particulier et sont soumis aux mêmes obligations que les autres adhérents.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent être membres que de deux groupements d'employeurs et sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des créanciers.

### Obligations des utilisateurs du groupement d'employeurs

Une entreprise utilisatrice ne peut refuser de régler une facture au motif qu'elle se plaint de malfaçons imputables aux salariés, la responsabilité de l'exécution du travail restant à la charge de l'utilisateur qui dispose du pouvoir de direction et de contrôle des salariés.

En cas de dommage causé par la faute du salarié du groupement à un tiers, c'est l'entreprise utilisatrice qui est considérée comme responsable du salarié. Cependant, l'entreprise peut se retourner contre le groupement si le salarié missionné par le groupement d'employeurs n'avait pas la qualification requise dans le cadre de la convention de mise à disposition.

L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail, cependant, les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement d'employeurs sauf lorsque l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance spéciale.

### Statut du salarié d'un groupement d'employeurs

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail écrit, lequel a vocation à être à durée indéterminée. Cependant, le groupement d'employeurs peut, tout d'abord, comme toute entreprise, conclure des contrats à durée déterminée dans les conditions posées par les articles L.122-1 et suivant du code du travail.

Le groupement d'employeur peut conclure des contrats de professionnalisation et des contrats initiative emploi.

Si le salarié n'est pas, pendant une période déterminée, mis à disposition d'une entreprise adhérente, il appartient au groupement d'employeurs de le rémunérer, conformément aux dispositions prévues dans son contrat. Le groupement ne peut cesser le paiement des salaires au motif qu'il n'a plus de travail à fournir au salarié.

Le salarié mis à disposition au sein d'une entreprise, bénéficie, outre le salaire de base, de tous les avantages et accessoires perçus par un travail permanent. Il est soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice pour les règles d'hygiène et de sécurité, en revanche les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne lui sont pas applicables.

En cas d'accident du travail, le groupement d'employeurs reste tenu des conséquences financières de la faute inexcusable. Toutefois cette responsabilité n'exclut pas le recours du groupement d'employeurs contre l'entreprise utilisatrice.