



# Les groupements d'employeurs

(octobre 2019)

Le but d'un groupement d'employeurs est de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à lui par un contrat de travail.

Les groupements d'employeurs sont essentiellement constitués sous forme associative.

## La création d'un groupement d'employeurs

Plusieurs personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent constituer entre eux un groupement d'employeurs. Un groupement peut également être constitué entre employeurs de conventions collectives différentes s'ils choisissent la convention qu'ils souhaitent appliquer et le déclarent à l'administration qui exerce un contrôle sur ce choix.

Les adhérents peuvent être des entreprises de droit privé et des collectivités territoriales.

Les principales règles applicables sont les suivantes :

- le groupement ne peut être constitué que sous la forme d'un organisme sans but lucratif (association, coopérative) ;
- chaque entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail ;
- les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes.

L'inspecteur du travail doit être informé de la constitution du groupement.

Il peut s'y opposer dans un délai de trois mois.

### **Les GEIQ, des groupements particuliers**

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des groupements à vocation sociale qui obéissent aux règles applicables aux groupements d'employeurs mais qui, en plus, œuvrent dans le champ de l'insertion par l'activité économique. Leur action est uniquement tournée vers l'insertion et la qualification de personnes en difficulté.

## Le statut des salariés d'un groupement d'employeurs

Le salarié est embauché par le groupement mais exécute sa prestation chez les membres de ce groupement. Le législateur a encadré les relations de ce salarié avec son employeur (le groupement) et avec les utilisateurs de sa prestation de travail (les membres du groupement) afin d'assurer un certain nombre de garanties aux salariés mis à disposition.

Le salarié d'un groupement mis à disposition chez un adhérent est comptabilisé dans les effectifs de l'adhérent au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents (*C. trav., art. L. 1111-2 et R. 1111-1*).

Il est également comptabilisé dans les effectifs du groupement, mais uniquement en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel (*C. trav., art. L. 1253-8-1*).

## Les droits et obligations du groupement

### ➤ **Un contrat de travail écrit**

Le contrat de travail conclu par un groupement d'employeurs peut être un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Dans tous les cas, il doit être écrit et contenir les mentions suivantes (*C. trav., art. L. 1253-9*) :

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

#### **Quelle convention collective ?**

Les salariés bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement est constitué (*C. trav., art. L. 1253-10*).

#### ➤ **Une garantie de rémunération**

Le salarié du groupement d'employeur doit bénéficier de la même rémunération que les salariés de l'entreprise où il est mis à disposition à statut égal (*C. trav., art. L. 1253-9*).

#### ➤ **Droit aux aides à l'emploi**

Le groupement d'employeurs est éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.

## Les droits et obligations de l'entreprise utilisatrice

#### ➤ **Inscription sur le registre du personnel**

Les travailleurs mis à disposition doivent figurer sur le registre du personnel de l'entreprise utilisatrice, avec la mention : « mis à disposition par un groupement d'employeurs » ainsi que la dénomination et l'adresse de ce dernier (*C. trav., art. D. 1221-23*).

#### ➤ **Responsabilité**

Durant la période de mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, et notamment celles relatives à la durée du travail et au repos, à la santé et à la sécurité des travailleurs, au respect des règles de tutorat (pour les apprentis, par exemple), etc.

#### ➤ **Égalité de traitement**

Tout travailleur mis à disposition bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice en matière d'intéressement, de participation et d'épargne salariale. Il a accès, dans les mêmes conditions, aux avantages collectifs, notamment aux installations et aux moyens de transport (*C. trav., art. L. 1253-9, L. 1253-14*).

#### ➤ **Tutorat des alternants**

Les salariés d'un groupement d'employeurs en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'un tuteur dans l'entreprise utilisatrice ; lorsque le salarié est en apprentissage, un tuteur doit lui être désigné, dans l'entreprise utilisatrice (*C. trav., L. 6223-5 et D. 6325-22*).

Pour aller plus loin, consultez notre page dédiée aux [groupement d'employeurs](#) issue du guide pratique « L'association employeur » ainsi que l'[annuaire des groupements d'employeurs](#).

*Juris associations pour le Crédit Mutuel*