

Fiche pratique

Le Groupement d'employeurs une solution pour :

Le salarié (éducateur)

&

L'employeur

Vers la déprécarisation de
l'emploi dans le secteur
Associatif Sportif

Vers la consolidation de la
fonction d'employeur :
Optimisation du temps de
travail selon leurs besoins et
capacités d'embauche



Ce que nous savons :

Les associations n'ont souvent pas les moyens de proposer des emplois stables et pérennes, et doivent de plus faire face à une baisse des subventions publiques qui complique leur fonctionnement.

Dans le même temps, les associations sont de plus en plus sollicitées dans un rôle d'animation territoriale, notamment par les collectivités territoriales.



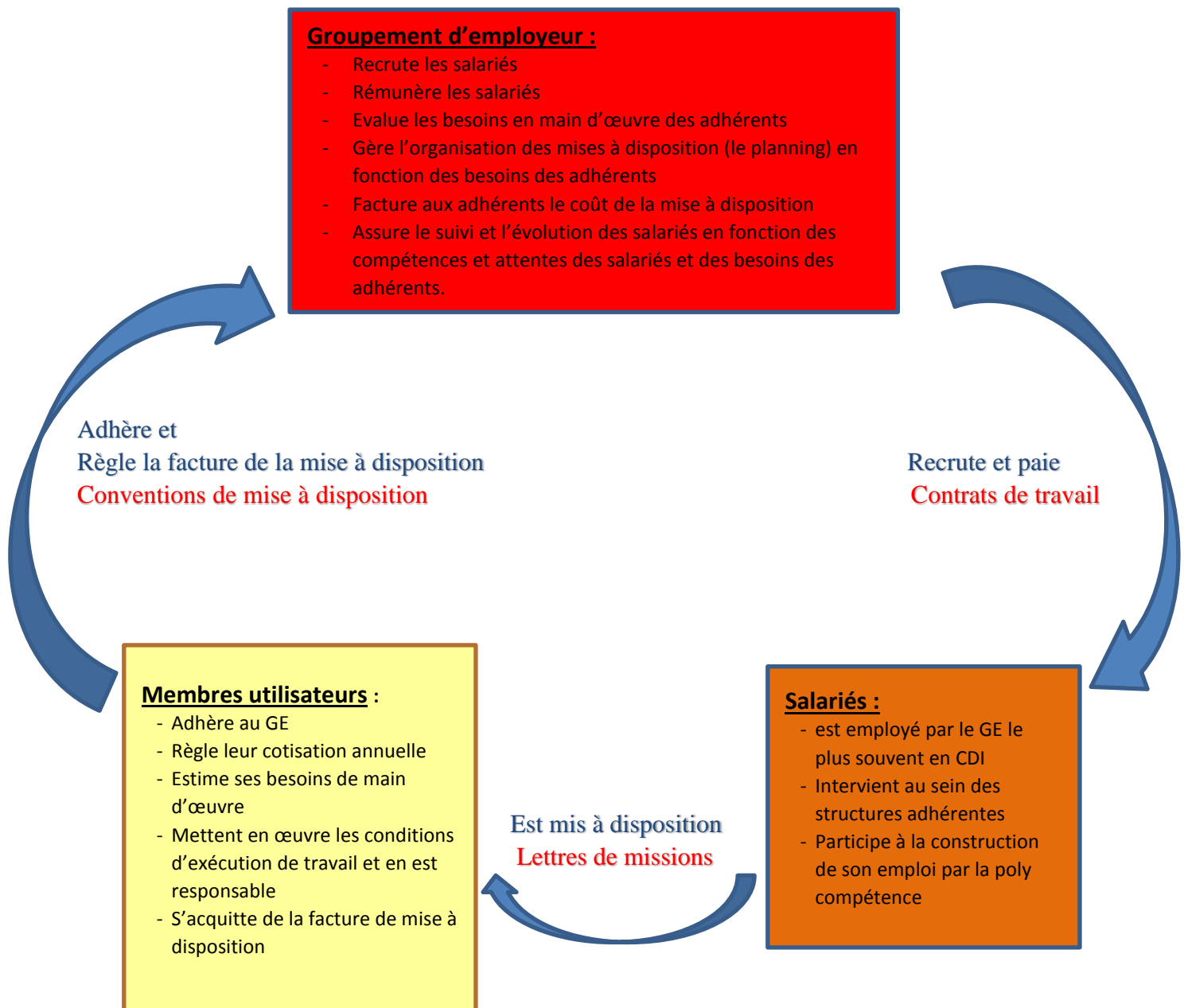
Une des solutions : la création d'un «groupement d'employeurs»

Le Groupement d'employeurs est une structure associative qui réunit plusieurs structures et qui a vocation à recruter, gérer et mettre à disposition des salariés qualifiés en fonction des besoins préalablement exprimés par ses adhérents (ces derniers ne pouvant pas forcément recruter elles-mêmes en raison de leur taille et moyens).

C'est un dispositif performant et novateur qui permet de conjuguer les besoins de flexibilité de l'entreprise (de l'association, de la collectivité,...) et de stabilité des salariés.

Selon le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, on estime aujourd'hui à 500 le nombre de GE « non marchands » (composés exclusivement d'associations, et de collectivités territoriales).

La Relation tripartite : GE, associations utilisatrices et salariés



Les typologies de GE :

- 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.

Cadre juridique du GE :

- **Création du GE:**

Toute personne physique ou morale peut créer un groupement d'employeur. Les adhérents du groupement doivent en principe relever de la même convention collective.

- **Forme juridique du GE:** Les groupements d'employeurs sont généralement constitués sous forme d'association Loi 1901 (le GE doit être déclaré en Préfecture et y déposer ses statuts) et plus rarement sous la forme d'une coopérative.

- **L'information :**

La création du groupement s'accompagne seulement d'une information, adressée à l'inspecteur du travail (DIRECCTE) dont relève son siège social, dans le mois suivant la création, à condition que tous les membres du groupement entrent dans la même convention collective. Cette information, écrite sur papier libre doit notamment comporter :

- Le nom, le siège social, la forme juridique.
- Les noms, prénoms et domiciles des dirigeants.
- Les statuts.
- Une copie de l'extrait de déclaration d'association, paru au Journal Officiel.
- Une liste des membres du groupement avec leurs adresses, noms, le nombre de salariés.
- La convention collective.

Cette note d'information doit être datée et signée, envoyée sous pli recommandé, avec avis de réception.

- **Le Conseil d'administration du GE :**

Le CA du GE, regroupant généralement les représentants des membres utilisateurs, élabore **un règlement intérieur**, qui définit les règles nécessaires au bon fonctionnement du GE :

- modalités d'adhésion et de démission,
- composition du conseil d'administration,
- modalités de répartition des plannings horaires du ou des salariés et modalités financières de partage des charges financières,
- modalités de mise en place du fonds de réserve de l'association.

Particularités : le GE, association soumise à des règles spécifiques :

- **Responsabilité solidaire:**

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Cette responsabilité solidaire constitue une garantie du versement des salaires dus.

Chaque GE met en place des dispositifs pour limiter le risque de défaillance du Groupement (dépôt de garantie, constitution de réserves, etc ...).

- **Convention collective applicable:**

Il est toutefois admis que des personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective puissent également constituer un groupement d'employeurs, à la double condition suivante :

- déterminer la convention collective qui sera applicable audit groupement,

• déclarer la création du groupement auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- **Le principe général «à travail égal, salaire égal» :**

Ce principe permet aux salariés de GE mis à disposition de n'importe quelle entreprise membre de bénéficier de la même rémunération que les salariés de ladite entreprise, à condition que les salariés du GE et ceux de l'entreprise concernée se trouvent dans une situation identique.

- **Régime fiscal:**

Le GE est soumis à TVA à partir du moment où l'un de ses adhérents est assujéti à la TVA. Le GE non soumis à la TVA est soumis à la taxe sur les salaires. Ils bénéficient toutefois des exonérations et franchises applicables aux organismes à but non lucratif.

Les responsabilités de chacune des parties au sein du GE

Rôle exclusif du GE	Rôle du GE en dialogue avec l'association « utilisatrice »	Rôle exclusif de l'association « utilisatrice »
<ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement du salarié - L'établissement et la signature du contrat de travail - Le versement des salaires - Le remboursement de frais professionnels - La gestion administrative du salarié - La médecine du travail - Les déclarations fiscales et salariales - Les déclarations des accidents du travail - Les déclarations accidents maladies - Les sanctions éventuelles vis-à-vis du salarié - La gestion de la rupture du contrat de travail - La souscription des assurances - Les procédures de licenciement 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> - La définition de la mission du salarié - La médecine du travail, en cas d'activité nécessitant une surveillance médicale - Les conditions d'exécution de travail - Le respect de la durée du travail - Les conditions d'hygiène et de sécurité - La fourniture d'équipements et matériels nécessaires à la mission - Le respect du règlement intérieur

Le GE : Plus-values pour



Les Structures Utilisatrices

- Développer de la valeur ajoutée en créant des postes visant le temps plein
- Contribuer au maintien des postes dans les structures
- Faciliter la gestion de l'emploi
- Favoriser le recrutement et la fidélisation de salariés, notamment dans le secteur rural et pour les postes à forte valeur ajoutée
- Mutualiser des moyens de gestion de l'emploi
- Répondre à la saisonnalité des activités des utilisateurs

Les Salariés

- Avoir un contrat de travail unique et un seul employeur
- Consolider l'emploi par des contrats en CDI
- Consolider les temps de travail et tendre vers des temps plein
- Faciliter l'accès à la formation
- Favoriser le projet professionnel

- Développer un réseau professionnel
- Bénéficier de formations pour développer ses qualifications et compétences pour élargir ses champs d'interventions

Le GE est aussi une plus-value pour les acteurs institutionnels : dans un contexte économique fragile, où l'emploi est un enjeu national, le GE apparaît comme un levier novateur dans les secteurs du sport et de l'animation : **Développement durable et maintien de l'emploi sur un territoire et/ou dans une filière (sport/animation).**

Le Budget type d'un GE

CHARGES	PRODUITS
Salaires et charges sociales des salariés mis à disposition	Facturation des mises à disposition (comprenant la participation des adhérents aux frais de gestion)
Formation et frais de déplacement des salariés mis à disposition	Cotisations des adhérents
Salaires des permanents	Subventions et aides publiques
Formation et frais de déplacement des permanents	
Moyens généraux (outils informatiques, fournitures etc.)	
Assistance comptable	
Loyer	

N'oublions pas qu'il existe certains freins, à la création de groupement d'employeurs d'ordre :

- ✓ **Psychologiques** : dans le milieu sportif, mutualiser un emploi d'entraîneur entre deux clubs qui peuvent être concurrents peut sembler difficile mais chaque employeur doit définir les missions et les conditions d'exécution de travail des salariés.
- ✓ **Politiques**
Il est fréquent que les employeurs se regroupent autour de besoins individuels de main d'œuvre. Il est difficile pour certains groupements de définir un projet cohérent et partagé.
- ✓ **Economiques**
Le GE doit, comme toutes entreprises, supporter des charges pour démarrer son activité. Des décalages peuvent apparaître entre le paiement de ces charges et le règlement des factures par les membres. Il est donc nécessaire de constituer un fond de roulement. Il est opportun de penser à demander des subventions publiques et d'élaborer un plan de trésorerie.
- ✓ **Structurels et méthodologiques**
La plupart des porteurs de projets ne connaissent pas les dispositifs de mise à disposition du personnel et les risques encourus. Le GE pose un cadre légal du prêt de main d'œuvre. Il présente un caractère sécurisant pour les adhérents.
Il existe des aides spécifiques aux GE, et plus particulièrement dans le secteur sportif grâce au CNDS (Centre National pour le Développement du Sport).



**Ces freins existent mais doivent être dépassés
pour construire un emploi stable, pérenne et flexible**

Acteur de l'accompagnement à la Création du GE

Le DLA est un dispositif local qui permet d'accompagner des associations souhaitant créer un GE. Il s'agit de partir du diagnostic des activités de l'association jusqu'à la mise en œuvre.

Boite à outils :

Différents outils sont mis à disposition via le site du [Ministère des sports](#) pour aider à la création de GE non marchands :

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

Pour en savoir plus :

- Page dédiée sur le site du Ministère du travail :

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/developpement-de-l-emploi/developpement-de-l-emploi-et-des-competences/article/groupement-d-employeurs>

- Page Internet dédiée au Groupement d'employeurs sur le site du Ministère des Sports (accompagnée de ressources):

<http://www.sports.gouv.fr/emplois-metiers/acces-a-l-emploi/Emploi-dans-le-sport-et-l-animation/Creer-un-groupement-d-employeurs-dans-le-secteur-non-marchand/>

- Guide relatif au Groupement d'employeurs :

<http://www.sports.gouv.fr/IMG/pdf/GuideGroupementdEmployeurs7.pdf>

- Centre de ressources pour les groupements d'employeurs :

<http://www.crge.com>

- Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs : emplois partagés :

<http://www.profession-sport-loisirs.fr/nos-services/emploi-partage>

- DLA : dispositif Local d'accompagnement : <http://www.info-dla.fr/beneficiaires/qui-peut-etre-accompagne/>

Textes de référence

- [Loi du 25 juillet 1985](#) (n°85-772) marque la création législative du Groupement d'Employeurs (GE).

Contacts à la Fédération : FF Roller Sports : CS11742 - 6 boulevard Franklin Roosevelt – 33080

BORDEAUX cedex – direction@ffroller-skateboard.com ou formation.emploi@ffroller-skateboard.com