

En filière caprine, employer de la main d'œuvre à plusieurs avec un Groupement d'Employeurs

" Il me faudrait un salarié deux matinées par semaine pour traire et alimenter les chèvres pendant que je réalise une livraison, ... "

" Le mercredi, je désire m'occuper de mes enfants, il me faudrait quelqu'un pour me remplacer totalement sur la ferme ... "

" Je suis débordé en fromagerie, une personne 2 heures par jours pour s'occuper du nettoyage et de l'emballage, ça serait l'idéal ... "

" J'ai besoin d'une secrétaire

comptable deux à trois jours par mois pour tenir à jours mes enregistrements, remplir les déclarations TVA, établir les fiches de paie et les déclarations sociales de mon salarié, ... "

" Décembre et janvier, c'est la bonne période pour entretenir les clôtures et les fossés, tailler les haies, je souhaiterai embaucher une personne pour me seconder ... "



Ce type de demandes de main d'œuvre complémentaire est difficile à satisfaire car très " ponctuel" dans le temps. En réunissant plusieurs demandes, en recherchant leur complémentarité, il est parfois possible de créer un **GROUPEMENT D'EMPLOYEURS**. En voici le mode d'emploi.

1 - Pour débroussailler la question

Qu'est ce qu'un groupement d'employeurs ? (GE)

Le Groupement d'Employeurs est une association d'entreprises ou d'individus constituée dans le but de **recruter un ou plusieurs salariés afin de les mettre à disposition de ses membres selon leurs besoins respectifs**.

Le GE vise à répondre au besoin de main d'œuvre d'entreprises qui n'ont pas la capacité d'embaucher seules un salarié à temps plein ou qui souhaitent partager à plusieurs les compétences spécifiques d'une personne (comptable, mécanicien)

Le GE n'est pas une entreprise de travail temporaire. Association à but non lucratif, le groupement n'exerce pas d'activité commerciale. Il met des salariés à disposition de ses seuls adhérents et, en aucun cas à des entreprises extérieures.

Quelle est sa forme juridique ?

Un groupement d'employeurs est toujours et exclusivement constitué sur

la base d'une association loi 1901. Cette association devient employeur et met ses salariés à la disposition unique de ses adhérents. Le groupement d'employeurs est régi par les articles 127-1 et suivants du code du travail.

Qui peut adhérer à un groupement d'employeur ?

Les adhérents du groupement peuvent être des **personnes physiques**

(Monsieur X, exploitant agricole) ou des **personnes morales** (GAEC Y, CUMA Z). Ils peuvent appartenir à différents secteurs d'activités : agricole, forestier, commerciale, industrielle, libérale, ... Sous conditions, les communes peuvent être adhérente d'un GE. Seul le personnel d'entretien est concerné

Il faut être au minimum 2 pour créer un GE. On ne peut pas adhérer à plus de 2 GE.

Avec quels contrats embaucher le salarié ?

Les salariés sont liés au GE par un **contrat écrit**. Il peut s'agir d'un **CDI** (contrat à durée indéterminée) à **temps complet**, à temps partiel ou intermittent. Le recours à un **CDD** (contrat à durée déterminée) est aussi possible.

Un GE peut utiliser tous les types de contrats aidés et toutes les mesures d'aide à l'embauche prévus par les dispositifs généraux.

Un contrat de travail comporte obligatoirement :

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

Si l'on souhaite (et que la convention collective l'autorise) que le salarié travaille le week end, il faut également le préciser.

Quels avantages pour les employeurs ?

Pour des exploitations, membres du groupement, qui ne pourraient pas seuls supporter la charge d'un emploi permanent, l'adhésion à un GE permet :

- De disposer de main d'œuvre qualifié au moment où l'on en a besoin. **Le GE est une formule souple, aucun mode de répartition du temps de travail n'est imposé** : partage sur l'année, le mois, la semaine, sans régularité pré définie, ...
- De se grouper et d'offrir ainsi au salarié un nombre d'heures important (voir un temps plein) avec un contrat à durée indéterminé. **La création d'un emploi stable devient alors susceptible d'intéresser un salarié qualifié.**
- De disposer de salariés fidèles et stables dans leur fonction (pas de pertes de temps pour recruter chaque année, salarié opérationnel rapidement d'une année sur l'autre, ..).
- De bénéficier de l'expérience acquise par le salarié dans plusieurs exploitations.

- De supporter des frais salariaux en proportion de l'utilisation du salarié.
- De favoriser les échanges entre agriculteurs sur les questions la main d'œuvre et de l'organisation du travail.
- D'être déchargé des tâches administratives habituelles liées à l'embauche d'un salarié.

Quels avantages pour les salariés ?

Pour le salarié aussi, être embauché par un GE comporte des intérêts :

- **Un contrat de travail unique avec un employeur unique** . Ce contrat écrit est conclu entre le salarié et le GE. Cette unicité d'employeur, permet une simplification juridique et administrative en matière de couverture sociale et conventionnelle (rattachement à une convention collective).
- La dimension collective du groupement assure une plus grande sécurité de l'emploi.
- Être employé par un GE c'est trouver un bon compromis entre la stabilité d'un emploi et la diversité des tâches accomplies chez les différents

membres. C'est un facteur d'enrichissement personnel.

Quelques pistes pour garder le salarié du GE.

- Le salarié du GE n'est pas là pour faire toutes les basses besognes. Lui confier des responsabilités est un élément de motivation.
- Une vraie politique salariale avec des perspectives d'évolution constitue également un plus. Les membres du GE ont également la possibilité de verser des primes (primes de satisfaction, prime pour travaux pénibles, ...).
- Associer des productions avec des pointes de travail à diverses périodes peut être intéressant pour répartir un nombre d'heures important sur l'année. Ceci nécessite cependant un salarié très polyvalent. Lui proposer de la formation dans les secteurs où il est le moins à l'aise peut permettre de le rassurer.

2 - Constituer un groupement d'employeurs

Avant de constituer un groupement d'employeurs.

Créer un Groupement d'Employeurs constitue un engagement important. La qualité et la profondeur de la réflexion préalable sur les besoins, les motivations de chacun des futurs membres vont influencer fortement sur le bon fonctionnement du groupement. Avant de démarrer les démarches :

- Mettre à plat les besoins de chacun : tâches à accomplir, quantité de travail nécessaire, répartition dans le temps (à la journée, à la semaine, au mois puis sur l'année)
- Confronter en groupe, les besoins de chaque adhérents et voir comment

pourra s'articuler la complémentarité.

- Etablir la liste des tâches qui seront confiés au salarié et en déduire le profil du salarié à recruter.
- Etablir un planning de répartition et estimer les coûts pour chacun.
- Rédiger un règlement interne.

Le règlement interne

Il existe des modèles de règlement interne (RI). **Ce document est propre à chaque GE. Il est le reflet des questions, doutes, .. que chacun a pu exprimer lors de la phase de constitution.** Pour chacune des questions soulevées, le RI précise les

règles de fonctionnement que les membres ont convenu d'appliquer entre eux. Le RI est voté par les membres. Les nouveaux adhérents doivent en prendre connaissance et le signer.

Pour répondre à des situations nouvelles, des modifications au RI peuvent être proposé lors de chaque assemblée générale. Elles seront voté par les membres.

Les dispositions du RI doivent bien entendu respecter le code du travail et la convention collective qui s'applique pour le salarié.

Modalités administratives de constitution.

Pour des groupements composés de structures agricoles, 2 étapes successives sont à suivre :

- **Formalités liées à la création de l'association loi 1901 support du GE.**
 - Rédaction des statuts.
 - Déclaration et dépôts des statuts en Préfecture et demande d'insertion au journal officiel.
- **Informez le chef du Service de l'Inspection du Travail de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole du département (SITEPSA) par le**

biais d'une note envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception. Elle comporte :

- Le nom et le siège social du GE,
- Les statuts de l'association,
- Une copie de l'extrait de déclaration au JO.
- La liste des membres (adresse, nature de leur activité, nombre de salarié)
- La convention collective à laquelle le groupement va se référer.

· Autres démarches.

- Déclarer l'existence du GE au Centre des impôts.

- Ouvrir un compte bancaire au nom du GE et réaliser un premier versement pour assurer un fond de roulement.
- Demander l'immatriculation du GE (joindre les statuts du GE à votre demande) à son centre INSEE régional (demande de numéros SIRET et APE). C'est le numéro SIRET du GE qui devra figurer sur la déclaration unique d'embauche du salarié.
- Souscrire une assurance responsabilité civile pour le GE

PAS DE PANIQUE ... ces formalités ne doivent pas être un frein à la constitution d'un GE. Dans les régions, les départements, il existe des personnes pour vous aider dans vos démarches. Des statuts, des règlements internes type, ... existent (syndicalisme, chambre d'agriculture, ...).



3 - Pour aller plus loin... les outils de gestion du salarié

Chaque membre est personnellement responsable des conditions d'exécution du travail du salarié (durée du travail, repos hebdomadaires et jours fériés, hygiène, sécurité, ...) lorsque celui-ci se trouve sur son exploitation.

Le GE est dépositaire du pouvoir disciplinaire vis à vis du salarié

Le règlement intérieur doit **définir et mettre en place les outils de gestion du salarié**. Il doit également préciser les conditions d'utilisation.

Sur le **planning annuel**, on fera figurer :

- les congés payés du salarié. Le RI peut spécifier que ces dates sont non modifiables ou qu'elles le sont selon des modalités bien précises (courrier au minimum 1 mois d'avance, accord écrit du salarié ou des employeurs, ...)
- Les week end travaillés par le salarié (nombre défini par la convention collective du département).

- Les engagements de chacun vis à vis du salarié (date et heures). Là encore, le RI doit fixer les règles de modification des engagements. Pour éviter les malentendus, pour être couvert en cas d'accident du travail ou de visite de l'inspection du travail, le RI a intérêt de prévoir une procédure écrite. Par exemple, les demandes de modifications doivent être signifiées par écrit au minimum avec 8 jours d'avance au salarié. La demande doit être contre signée par le membre et le salarié et doit être transmise au Président du GE.

- Les jours de repos compensateur si à certaines périodes, la durée hebdomadaire du travail a dépassé les 35 heures.

Le **relevé d'heure** est le document servant de base à la facturation des adhérents. Il est impératif que chaque GE en définisse la forme. Le RI peut choisir d'y faire figurer le nombre d'heures travaillées, les heures d'arrivée et de départ, ... il peut être signé chaque semaine par le salarié et les utilisateurs, ... il peut être transmis chaque semaine à la personne responsable du suivi de la facturation.

Attention cependant, un contrat de travail liant le salarié au GE porte sur un nombre d'heures sur l'année. Les heures réalisées via le service de remplacement ne peuvent être comptabilisées pour le GE. Pour les événements connus (congés, formation, ...) sur le planning, notez la présence du salarié, mais ne comptabilisez pas les heures pour le GE.

Exemple de planning d'un GE à 3 adhérents

janv-05			févr-05			mars-05			avr-05			mai-05			juin-05													
S	1	An	JF	M	1			10	M	1			4	V	1			8	D	1	T	JF		M	1			8
D	2			M	2			8	M	2	4	1	6	S	2				L	2	RC	RC		J	2			8
L	3	CP	CP	J	3			10	J	3			4	D	3				M	3	RC	RC		V	3			8
M	4	CP	CP	V	4			10	V	4			4	L	4			8	M	4	RC	RC		S	4			
M	5	CP	CP	S	5				S	5				M	5			8	J	5	Ascens	JF		D	5			
J	6	CP	CP	D	6				D	6				M	6			8	V	6	RC	RC		L	6			8
V	7	CP	CP	L	7			10	L	7			10	J	7			8	S	7				M	7			8
S	8			M	8			10	M	8			10	V	8			8	D	8	Vic	JF		M	8			8
D	9			M	9			8	M	9			8	S	9				L	9			8	J	9			8
L	10			J	10			10	J	10			10	D	10				M	10			8	V	10			8
M	11			V	11			10	V	11			10	L	11			8	M	11			8	S	11			
M	12			S	12				S	12				M	12			8	J	12			8	D	12			
J	13			D	13				D	13				M	13			8	V	13			8	L	13			8
V	14			L	14			10	L	14			10	J	14			8	S	14				M	14			8
S	15			M	15			10	M	15			10	V	15			8	D	15	Pent.	JF		M	15			8
D	16			M	16			8	M	16			8	S	16				L	16			8	J	16			8
L	17			J	17			10	J	17			10	D	17				M	17			8	V	17			8
M	18			V	18			10	V	18			10	L	18			8	M	18			8	S	18			
M	19			S	19				S	19				M	19			8	J	19			8	D	19			
J	20			D	20				D	20	Pâques	JF		M	20			8	V	20			8	L	20			10
V	21			L	21	RC	RC		L	21			8	J	21			8	S	21				M	21			10
S	22			M	22	RC	RC		M	22			8	V	22			8	D	22				M	22			10
D	23			M	23	RC	RC		M	23			8	S	23				L	23			8	J	23			10
L	24			J	24	RC	RC		J	24			8	D	24				M	24			8	V	24			8
M	25			V	25	RC	RC		V	25			8	L	25			8	M	25			8	S	25			
M	26			S	26				S	26				M	26			8	J	26			8	D	26			
J	27			D	27				D	27				M	27			8	V	27			8	L	27			10
V	28			L	28	RC	RC		L	28			8	J	28			8	S	28				M	28			10
S	29								M	29			8	V	29			8	D	29				M	29			10
D	30								M	30			8	S	30				L	30			8	J	30			10
L	31								J	31			8						M	31			8					
Heures travaillées du mois			106	Heures travaillées du mois			134	Heures travaillées du mois			186	Heures travaillées du mois			168	Heures travaillées du mois			136	Heures travaillées du mois			192					

HEURES TOTAL TRAVAILLEES SUR L'ANNEE	1 600
dont heures pour Monsieur BLEU, éleveur caprin fromager	727
dont heures pour le Gaec ROUGE, éleveur bovin viande	697
dont heures pour Monsieur VIOLET, lavandiculteur	176

Week end travaillés	2
Jours de Congés payés	24
Jours de Repos Compensateur	24

Dans ce GE, 3 adhérents se partagent un salarié à temps plein (un salarié à 35 heures par semaine travaille 1 600 heures sur l'année).

Le temps de travail du salarié est annualisé : Des semaines chargées (48 heures au maximum) au moment des pics de travail sont compensées par des semaines avec un nombre d'heure très réduits ainsi que des jours de repos compensateur.

Le salarié peut avoir le même employeur sur une journée ou se rendre chez plusieurs d'entre eux.

Au mois d'octobre, le salarié remplace intégralement les 2 éleveurs pendant leurs vacances. Il est alors amené à travailler le week end. La réglementation lui permet de travailler 6 jours consécutifs. Un journée de repos minimum est ensuite obligatoire. Monsieur VIOLET, lavandiculteur, ne l'emploie que pendant la période des récoltes. Pendant 3 semaines consécutives, il en est le seul utilisateur. Monsieur BLEU et le Gaec ROUGE se le partagent le reste de l'année.

3 - Pour aller plus loin... quelques exemples de clauses à insérer dans un règlement intérieur

Le RI définit les règles pour une vie harmonieuse entre les membres d'un groupement d'employeurs. En dehors de l'assemblée générale annuelle, il est important pour les membres du GE de se retrouver à intervalle régulier pour ajuster les

plannings et assurer le fonctionnement administratif et financier du GE. Il est également important d'avertir le Président au plus vite des problèmes (conflit avec le salarié, difficultés financière de l'exploitation, ...) et les traiter collectivement. Enfin, le respect

de règles de bonnes conduites en particulier celles concernant les délai de règlement des factures et celles relatives à la gestion des heures réalisées par le salarié est un impératif.

Adopter une clause de solidarité au sein d'un GE.

Un coup dur (maladie, accident, décès, ...) chez l'un des membres du GE peut constituer un évènement prioritaire et conduire à une modification temporaire du planning d'utilisation du salarié. Là encore le RI peut en définir plus précisément le cadre.

Qui réalise les tâches administratives ?

Le RI doit déterminer qui va établir les fiches de paie du salarié, assurer le paiement des cotisations sociales, la

facturation aux membres. Ces tâches peuvent être assurées :

- Par un des membres du groupement. Celui ci peut alors demander une contre partie aux autres membres du GE (rétribution, heure gratuite du salarié, ..)
- Par un expert comptable, un centre de gestion agréé, le service emploi d'un syndicat, d'une chambre d'agriculture, Le coût est répercuté aux adhérents. A noter que ce coût est souvent assez faible en regard de la complexité de ces tâches.

Utiliser le chèque emploi service universel est-il possible pour un GE ?

Le chèque emploi service permet de se décharger de la majeure partie des tâches administratives (bulletin de salaire, déclarations annuelles, ...). Comme toutes autres associations, les GE peuvent avoir accès à ce service. Cependant les GE employant de la main d'oeuvre n'y ont pas intérêt car ils perdent alors toutes les exonérations spécifiques du secteur. Un GE mettant en commun une femme de ménage, une secrétaire comptable, ... peut parfaitement y prétendre.

Que se passe t-il si l'un membre du GE est défaillant ?

Les membres du GE sont solidairement responsables des dettes contractées à l'égard du salarié. Ce dernier est donc assuré de percevoir un salaire même en cas de défaillance de l'un des membres. Les procédures d'alerte pour éviter une dette doivent être intégrées au RI. Avoir constitué un fond de roulement permet cependant de limiter le risque financier et de pouvoir prendre les dispositions nécessaires.

Que se passe t-il si l'un des membre démissionne du GE ?

Le RI permet de définir les conditions dans lesquelles un adhérent peut donner sa démission du GE (préavis, engagements financiers, ...).

En ce qui concerne le salarié, si les membres restants ne peuvent pas absorber les heures rendues disponibles, ou s'il ne trouvant pas de remplaçant, le GE, via son Président, doit proposer au salarié une réduction de son temps de travail. S'agissant d'une modification substantielle du contrat de travail, le salarié est libre de la refuser. Le GE est alors en droit d'entamer une procédure de licenciement économique.

Que faire si le salarié ne donne pas satisfaction ?

La décision du GE à l'encontre du salarié doit être prise de manière collégiale.

L'idéal est d'avoir prévu la procédure dans le règlement intérieur du groupement.

- Si le salarié est en période d'essai, le GE peut y mettre un terme de manière unilatérale.
- Si le salarié n'est plus en période d'essai, le GE ne peut s'en séparer que dans le cas d'un licenciement pour raison valable et sérieuse. Avant d'en arriver là, il est souhaitable de laisser la porte ouverte à la médiation surtout si l'insatisfaction causée par le salarié ne concerne pas l'ensemble des membres ou des tâches. Il convient également de voir si le problème n'est pas lié à un manque de formation dans un domaine. Le droit à la formation continue existe en agriculture aussi.

Faut-il payer des frais de déplacement au salarié ?

Les règles doivent être définies dans le RI et signifiées au salarié.

Si toutes les exploitations sont très proches les unes des autres, on peut choisir de ne pas verser de prime de déplacement. Si par contre une ou plusieurs exploitations sont très éloignées du siège du GE, il est souhaitable qu'une prime soit payée.

Par contre, si au cours de sa journée de travail et à la demande de son employeur, le salarié utilise son véhicule personnel pour des livraisons, des démarches, des courses, il doit être défrayé. De même s'il est amené à utiliser fréquemment son téléphone pour prendre ses consignes.



5 - Pour aller encore plus loin... quelques informations sur les aspects fiscaux et administratifs

Quel est son régime fiscal ?

Si l'un des membres du Groupement d'Employeurs est soumis au régime de la TVA, le GE doit être assujéti. Il existe cependant des possibilités de dispense d'assujéttissement si le GE a un chiffre d'affaire inférieur à 27 000 € (régime de franchise en base de TVA – articles 293 B à 293 F du Code Général des Impôts). Pour connaître avec certitude le statut TVA de son GE, il est impératif de **soumettre sa situation par courrier à son centre des impôts** en précisant le budget annuel du GE, le statut des membres vis à vis de la TVA. Il faut exiger une réponse écrite. En cas d'évolution du GE (chiffre d'affaire, membres), la demande est à renouveler.

Adhérer à un GE soumis à la TVA, représente un surcoût de 19,6% pour un membre non assujéti. Un membre assujéti à la TVA pourra en demander le remboursement ; il devra penser à intégrer cette avance de trésorerie dans le plan de financement de son salarié.

Un GE composé **EXCLUSIVEMENT** d'exploitations agricoles est exonéré de l'imposition forfaitaire annuelle au titre de l'impôt sur les sociétés, de la taxe d'apprentissage, de la taxe professionnelle. Comme toute association, le GE doit remplir chaque année une déclaration de revenu.

Groupement d'employeurs et allégements des charges patronales.

Les GE du secteur agricole peuvent bénéficier des **allégements Travailleurs Occasionnels (TO)**. Pour les salariés du GE en CDI, un allègement **majoré de 10%**, est acquis pour une durée de **100 jours ouverts par an et par membre**. De plus, si l'un des membre du GE emploie le salarié plus de 132 jours dans l'année, il conserve son allègement sur 100 jours. (ce qui n'est pas le cas des employeurs individuels)

Les allègements permis par le dispositif "loi Fillion" sont assez souvent équivalents à ceux permis par le TO. N'hésitez pas à réaliser des simulations.

Constituer un fond de roulement pour le GE

Le trésorier du GE doit pouvoir disposer des fonds nécessaires pour payer les salaires à la fin de chaque mois, pour régler les organismes sociaux tous les trimestres, ...

Disposer au bout de 2 ans de fonctionnement d'un fond de roulement correspondant à 3 mois de salaires avec les charges constitue un objectif à atteindre. En plus de donner de la souplesse dans le fonctionnement financier du GE, ce **fond de roulement va également constituer une garantie en cas de défaillance de l'un des membres.** Le délai nécessaire à une procédure administrative de modification du contrat de travail est de 3 mois. Dans le bilan annuel du GE, cette somme sera considérée comme un fond dédié (à une défaillance).

Le mode de constitution de ce fond de roulement est définie dans le RI. Il peut s'agir d'un droit d'entrée, d'une sur facturation des heures de travail (par exemple + 0.15 €/heure pendant 2 ans). La participation de nouveaux adhérents à ce fond pourra également être définie.



Pour en savoir plus :

Site Institut de l'Elevage : www.inst-elevage.asso.fr
Des témoignages sur les clubs des métiers " travail " et " techniques caprines "

Les fiches pratiques du ministère du travail : www.travail.gouv.fr
Le site de fédération française des groupements d'employeurs : www.ffge.fr
Le site des associations de promotions
des groupements d'employeurs sur PACA : www.proget-paca.fr