



15ème législature

Question N° : 5583	De Mme Sophie Panonacle (La République en Marche - Gironde)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Soutien au développement des groupements d'employeurs	Analyse > Soutien au développement des groupements d'employeurs.
Question publiée au JO le : 20/02/2018 Réponse publiée au JO le : 20/03/2018 page : 2409		

Texte de la question

Mme Sophie Panonacle interroge Mme la ministre du travail sur le sujet du développement des groupements d'employeurs. Comme le précise le site internet du ministère du travail, « le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement. Les groupements d'employeurs favorisent la création de contrats stables et à temps complet. Ils contribuent ainsi, localement, au développement de l'emploi et des entreprises. Depuis l'adoption de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social et leur reconnaissance législative, les groupements d'employeurs n'ont cessé de se développer en France. De nombreux textes, décrets, circulaires ou lois, ont précisé leur fonctionnement et leur cadre réglementaire. À l'origine privilégiés par le secteur agricole, les groupements d'employeurs se sont étendus, à partir du milieu des années 1990, à de nouveaux secteurs comme l'industrie, le médico-social, le transport, le service à la personne et, plus récemment, le BTP. La dynamique observée aujourd'hui se poursuit. On estime à 5 000 le nombre de groupements d'employeurs en France, dont 800 sur le territoire de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans ce contexte, plusieurs organismes ressources ont vu le jour en France afin d'accompagner la création et le développement des groupements d'employeurs. C'est le cas, par exemple, du centre de ressources des groupements d'employeurs, dont le rayonnement couvre le territoire de l'ancienne région Aquitaine. Ces structures et « supports » appellent aujourd'hui à plusieurs évolutions législatives pour lever un certain nombre de blocages juridiques, en particulier en matière de fiscalité ou de convention collective. Elle lui demande par conséquent de préciser la position générale du Gouvernement vis-à-vis des groupements d'employeurs et de lui indiquer ses intentions sur les modifications législatives attendues à leur égard.

Texte de la réponse

Plusieurs réponses ont été apportées afin de sécuriser la situation des groupements d'employeurs. S'agissant du lien de subordination, il est établi que l'employeur des salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs est bien celui-ci. Il s'en suit que les salariés sont liés par un lien de subordination avec ce groupement, comme le prévoit l'article L. 1253-1 alinéa 1er du code du travail : « Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail ». Toutefois, l'entreprise adhérente qui a recours au salarié mis à disposition est responsable des conditions d'exécution du travail concernant la durée du

travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et la sécurité au travail, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs et l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, selon les termes de l'article L. 1253-12 du code du travail. Sur les règles de priorité de licenciement, les critères d'ordre du licenciement sont à apprécier au niveau du groupement d'employeurs. En effet, les salariés du groupement étant unis par un lien de subordination avec celui-ci, c'est en son sein qu'ils doivent être appréciés. S'agissant du décompte des effectifs des groupements d'employeurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a opéré un changement des règles : l'article L. 1253 8 1 du code du travail prescrit que pour l'application du code du travail, les salariés mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif du groupement d'employeurs, à l'exception de sa seconde partie relative aux relations collectives de travail. Ainsi, les salariés du groupement d'employeurs qui sont mis à disposition des entreprises adhérentes sont comptés dans les effectifs du groupement d'employeurs pour l'application des dispositions du code du travail qui concernent les relations collectives de travail, notamment les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à compter de 2018, comité social et économique) et les délégués syndicaux. Pour les autres dispositions de la législation du travail, les seuils d'effectifs sont appliqués au groupement d'employeurs en ne comptant pas les salariés mis à disposition. Il en est ainsi par exemple de l'application du respect des seuils relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap ou du à la contribution à la formation professionnelle continue ou encore du règlement intérieur. En matière de prévention de l'exposition aux risques physiques par un accord collectif ou plan d'action, le salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs, présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an est pris en compte pour l'appréciation du seuil qui déclenche l'obligation pour l'entreprise utilisatrice d'être couverte par un accord collectif ou par un plan d'action, sauf si le salarié remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. S'agissant du groupement d'employeurs, seuls les salariés « permanents » seront pris en compte pour l'appréciation de cette obligation. Concernant l'obligation pour un employeur de déclarer l'exposition de ses salariés, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4163-1, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur activité, sont concernées. Ainsi un groupement d'employeurs, dont un ou plusieurs de ses salariés mis à disposition de ses membres seraient exposés à des facteurs risques professionnels mentionnés à l'article L. 4163-1, recueille les informations relatives aux salariés auprès de ses membres, évalue l'exposition de ces salariés au-delà des seuils réglementaires, et effectue la déclaration via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN), quel que soit son effectif. En effet, il demeure l'employeur et, à ce titre, est soumis à l'obligation de déclarer l'exposition de ses salariés aux risques professionnels mentionnés à l'article L. 4163-1. En ce qui concerne les règles applicables en matière de taxe sur la valeur ajoutée (TVA), les mises à disposition consenties à titre onéreux par les groupements d'employeurs au profit de leurs membres sont en principe soumises à la taxe. Toutefois, l'article 261 B du code général des impôts (CGI), qui transpose en droit interne le f) du 1 de l'article 132 de la directive n° 2006/112/CE du 28 novembre 2006 relative au système commun de la TVA, exonère, sous certaines conditions, les services rendus à leurs adhérents par les groupements constitués par des personnes physiques ou morales exerçant une activité exonérée de la TVA ou pour laquelle elles n'ont pas la qualité d'assujetti. Ainsi, les mises à disposition consenties par les groupements d'employeurs au profit de leurs membres sont exonérées de TVA à la condition que ces derniers exercent une activité non soumise à la taxe, que les personnels mis à disposition concourent directement et exclusivement à la réalisation des opérations exonérées ou exclues du champ d'application de la TVA de leurs membres et que les sommes réclamées par le groupement correspondent exactement à la part incombant à chaque membre dans les dépenses communes. Au demeurant, l'exonération reste applicable lorsque des membres du groupement sont redevables de la TVA dès lors que le pourcentage des recettes donnant lieu au paiement de la taxe est inférieur, pour chacun des membres pris individuellement, à 20 % de leurs recettes totales. Par ailleurs, un groupement peut rendre des services à des personnes non membres assujetties à la TVA sous réserve que ces prestations soient soumises à la taxe au taux applicable au service concerné et que les sommes perçues à ce titre ne dépassent pas 50 % du montant total des recettes du groupement pour ce type de services. Ces seuils de 20 % et de 50 % constituent une interprétation particulièrement favorable aux contribuables du f) du 1 de l'article 132 de la directive TVA. En revanche, il n'est pas possible d'adapter, au regard de la situation personnelle de chaque membre du groupement, le



régime de TVA applicable et d'admettre au sein des groupements des membres dont l'activité serait soumise à la taxe sous réserves du seuil de 20 %. Une telle mesure serait en effet contraire au droit communautaire et exposerait la France à un contentieux dont l'issue serait nécessairement défavorable dans un contexte où la Cour de justice de l'union européenne a une interprétation stricte de ce mécanisme.