

# ANNEXES

## Annexe n°1

### Tableau comparatif de la mise à disposition de personnel via un GE, hors GE ou dans le cadre d'une prestation de service

Critères observés	Mise à disposition de personnel (MAD) hors GE par consentement mutuel	Prestation de service	Groupement d'employeurs
<b>Cadrage juridique</b>	<p>Une mise à disposition doit correspondre à un besoin ponctuel ou limité dans le temps de la part de l'association bénéficiaire du service.</p> <p>Les MAD ne doivent ainsi pas concerner les prêts de main-d'œuvre permanents qui dureraient dans le temps. L'association employeur de droit s'exposerait, dans les faits, à une situation de transfert de la qualité d'employeur vers l'utilisateur.</p>	<p>Le contrat doit porter sur l'exécution d'une tâche précisément définie pour laquelle le prestataire apporte un savoir-faire ou une technicité hautement spécifique, que l'association bénéficiaire ne possède pas ou ne veut pas accomplir pour des raisons d'opportunité économique (Rép. Min. n°29546, JO AN 20 mars 2000).</p>	<p>Le GE a pour objet la mise à disposition de ses membres, d'un ou plusieurs salariés, liés à ce groupement par un contrat de travail.</p> <p>Le groupement ne peut effectuer d'opération à but lucratif.</p>
<b>Outils de suivi de l'opération</b>	<p>Convention de mise à disposition (obligatoire)</p> <p>Un avenant au contrat de travail pour l'accord du salarié (obligatoire)</p>	Contrat de prestation	<p>Contrat de travail</p> <p>Convention de mise à disposition</p> <p>Planning</p>
<b>Durée</b>	Par essence à durée limitée	À l'atteinte du résultat sur lequel s'est engagé le prestataire	<p>Plus ou moins importante, en fonction des besoins des adhérents.</p> <p>La mise à disposition peut donc être à durée indéterminée</p>
<b>Responsabilité des conditions d'exécution du travail</b>	Lorsque l'employeur met à disposition un salarié, ce dernier va devoir suivre les instructions de l'association au profit de laquelle il est mis à disposition.	Dans le cas d'une prestation de service, le salarié reste rattaché à l'employeur, et non au client.	<p>L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail.</p> <p>Le groupement reste le seul employeur du salarié.</p>
<b>Conditions d'exécution du travail</b>	<p>L'utilisateur de la mise à disposition doit fournir au salarié le matériel nécessaire aux missions qu'il lui a confiées.</p> <p>Il garantit au salarié MAD les mêmes droits que ceux de ses propres salariés</p>	Le prestataire doit fournir le matériel nécessaire à l'exécution de la tâche et assurer l'encadrement de son personnel.	Le membre utilisateur garantit au salarié les conditions nécessaires à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Critères observés	Mise à disposition de personnel (MAD) hors GE	Prestation de service	GE
Modalités de facturation	<p>La mise à disposition se calcule en fonction du temps de travail, sur la base du coût réel du salarié.</p> <p>Pour être légale, la mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation à l'euro/euro du salaire, toutes charges comprises, au prorata du temps passé.</p>	<p>La prestation doit être rémunérée sur la base d'un prix global forfaitaire.</p> <p>La vente de prestation permet d'inclure dans le prix de vente un certain nombre de coûts directs et indirects.</p>	<p>Dans le cadre d'un GE, l'opération de prêt de main-d'œuvre doit être une opération à but non lucratif. La mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation à l'euro/euro du salaire, toutes charges comprises.</p> <p>Des frais de gestion à prix coûtant peuvent être facturés à l'utilisateur au titre du conseil et de la gestion de l'emploi.</p>
Niveau de risque encouru	Limité	Limité	Faible
Avantages	<p>Possibilité de diminuer le coût de l'emploi, à la charge de la structure.</p> <p>Responsabilité des conditions d'exécution du travail transférée à l'utilisateur.</p>	<p>Possibilité d'augmenter les ressources financières de l'association en proposant des prestations à d'autres structures.</p> <p>Possibilité de facturer des coûts indirects en s'inscrivant dans un cadre légal.</p>	<p>Un cadre législatif clair de la mise à disposition.</p> <p>Délit de marchandage évité.</p> <p>Le GE est le seul employeur du salarié.</p> <p>Recherche de développement et de pérennisation de l'emploi par la mutualisation.</p>
Inconvénients/ points de vigilance	<p>Obligation de justifier le caractère non lucratif de l'opération.</p> <p>Risque de transfert de la qualité d'employeur vers l'utilisateur, notamment en cas de situation conflictuelle.</p> <p>L'utilisateur n'a pas forcément conscience de sa responsabilité de «co-employeur».</p> <p>Durée des mises à disposition limitée dans le temps.</p> <p>Le refus de la mise à disposition par le salarié n'est pas une cause de licenciement</p> <p>Le salarié doit retrouver son poste initial au terme de la mise à disposition.</p>	<p>Responsabilité du prestataire face aux conditions d'exécution du travail.</p> <p>Responsabilité du prestataire face au résultat vendu.</p> <p>Possibilité de ne pas pouvoir utiliser le salarié sur un temps plus important, si le résultat n'est pas atteint et que l'utilisateur prolonge la prestation.</p> <p>Ou risque de non-paiement de la prestation, si le résultat n'est pas atteint.</p>	<p>Participation de l'utilisateur aux frais de fonctionnement du GE.</p> <p>Mise en place d'une nouvelle structure juridique.</p> <p>Une nécessité de suivre rigoureusement le fonctionnement du GE, notamment du point de vue financier et administratif.</p>

# Annexe n°2

## Tableau de synthèse du Code du travail

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
<b>Définition</b>	Comment est défini un GE ?	Article L1253-1 Article L1253-8 Article L1253-17	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. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Des personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent également constituer un groupement d'employeurs.	La mise à disposition ne peut être réalisée qu'après d'un membre du groupement. Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Pour les groupements de personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective, le GE ne peut exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité administrative.
	Quelle peut être la forme juridique d'un GE ?	Article L1253-2	Les GE sont généralement constitués sous forme : ■ D'une association régie par la loi du 1 <sup>er</sup> juillet 1901. ■ D'une association régie par le code civil local dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.	Plus rarement, les GE peuvent prendre la forme d'une : ■ Coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. ■ Société coopérative.
<b>Constitution et adhésion</b>	Quelles sont les obligations à la création du GE ?	Article L1253-6 Article D1253-1 Article D1253-2 Article D1253-3 Article D1253-4 Article D1253-5 Article D1253-6 Article D1253-7	Lorsque le groupement d'employeurs entre dans le champ d'une même convention collective, il adresse à l'inspection du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, les informations et documents suivants : 1° Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement 2° Les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement 3° Les statuts	La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement. Le groupement d'employeurs doit informer l'inspecteur du travail de toute modification apportée aux informations suivantes dans un délai de 1 mois : - Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
<p><b>Constitution et adhésion</b> <i>(suite)</i></p>			<p>4° Une copie de l'extrait de déclaration d'association publiée au Journal officiel de la République française ou, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une copie de l'inscription au registre des associations</p> <p>5° Une liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux</p> <p>a) Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou de ses activités.</p> <p>b) Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, son adresse et, le cas échéant, le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou des activités et l'adresse des établissements.</p> <p>c) Le nombre de salariés qu'il occupe.</p> <p>6° La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.</p> <p>La note d'information, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement d'employeurs, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs informent les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs.</p> <p>Dans le cas d'un groupement dont les membres n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, les informations complémentaires doivent apparaître :</p> <p>1° L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres</p> <p>2° La convention collective qu'il souhaite appliquer</p> <p>3° Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer</p> <p>La déclaration est dans ce cas adressée à la DIRECCTE et aux unités territoriales concernées.</p>	<p>2° Les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement</p> <p>3° Les statuts</p> <p>4° La liste des membres du groupement</p> <p>5° La convention collective</p> <p>Le groupement d'employeurs doit informer la DIRECCTE de toute modification apportée aux informations ci-dessus dans un délai de 1 mois.</p> <p>L'autorité administrative dispose d'un délai de 1 mois pour s'opposer à l'activité du groupement, si elle considère que le choix de la convention collective n'est pas adapté.</p>

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
<b>Constitution et adhésion</b> <i>(suite)</i>	Quelles sont les conditions pour adhérer à un GE ?	Article L1253-7 Article L1253-19 Article L1253-20	<p>Le groupement d'employeurs peut être composé de personnes physiques ou morales.</p> <p>Peuvent notamment adhérer à un GE : des associations, des collectivités territoriales, les établissements publics de collectivités territoriales, des entreprises...</p> <p>Les conditions d'adhésion des membres sont spécifiées dans les statuts du GE</p> <p>A noter : les Article L1253-4 et L1253-4 ont été abrogés (ils limitaient l'adhésion à 2 GE et aux entreprises de plus de 300 salariés)</p>	<p>Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements.</p> <p>L'activité des salariés du GE pour les collectivités territoriales doit être inférieure à la moitié du temps travail prévue contractuellement.</p>
<b>Les conditions d'emploi</b>	Existe-il des spécificités dans un contrat de travail passé par un groupement d'employeurs ?	Article L1253-9 Article L1253-10	<p>Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment, en complément du droit commun et des conventions collectives :</p> <p>1° Les conditions d'emploi et de rémunération</p> <p>2° La qualification professionnelle du salarié</p> <p>3° La liste des utilisateurs potentiels</p> <p>4° Les lieux d'exécution du travail</p> <p>Les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué.</p>	<p>Il n'est pas possible de recourir à des travailleurs dont la profession est réglementée (expert-comptable, avocat...).</p> <p>Un groupement d'employeurs ne peut tenir (ouvrir, arrêter, surveiller, redresser, centraliser) la comptabilité de ses membres.</p>

Thématique	Problématique	Références	Interprétation	Points de vigilance ou remarques
Les conditions d'emploi (suite)	Quelles sont les responsabilités de l'utilisateur ?	Article L1253-12 Article L1253-13 Article L1253-14	Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les salariés du groupement ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers.	Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement, mais lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.
	Quelles sont les obligations du groupement d'employeurs ?	Circulaire du 20 mai 1994	Le groupement est l'employeur direct et unique des salariés mis à la disposition des adhérents. Le nombre des salariés que le groupement peut embaucher n'est pas limité. Chaque salarié ne connaît juridiquement qu'un seul employeur, le groupement auquel il est lié par un contrat écrit.	En cette qualité, le groupement doit, par conséquent, respecter toutes les obligations légales ou réglementaires mises à la charge de l'employeur par le Code du travail ou la convention collective. Le groupement est également tenu au respect des obligations mises à la charge de l'employeur par les législations de protection sociale, en particulier les déclarations de salaires et les versements de cotisations. Les obligations afférentes à la médecine du travail sont également à la charge du groupement.
La formation professionnelle Ces dispositions intéressent tout particulièrement les GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification).	Existe-il des dispositions spécifiques aux groupements d'employeurs en matière de tutorat ?	Article A212-28 (Code du sport) Article D6324-6 Article D6325-22	Dans le cas des activités physiques et sportives, les situations d'apprentissage recouvrant des phases d'animation, d'accompagnement ou d'encadrement d'une activité sont mises en œuvre sous la responsabilité d'un tuteur. De façon plus générale : ■ Le tuteur doit remplir les conditions de qualification et d'expérience. ■ Lorsque l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur, les missions peuvent pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur. ■ Toutefois, si le groupement d'employeurs désigne un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation, ou le service de formation, sont assurées par ce tuteur.	Les aides versées dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification sont réservées au groupement d'employeurs.

## Annexe n°3

### Charte nationale des GEIQ

Le GEIQ, outil d'un collectif d'entreprises solidaires, destiné à organiser des parcours continus d'insertion et de qualification [adoptée le 11 décembre 1996 par l'Assemblée générale extraordinaire de la FF GEIQ].

«Préambule

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un GE pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ.

Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire.

Tout GE désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son Conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ.

L'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur (à la date du 1<sup>er</sup> septembre 1997 : art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du Code du travail).

#### ► Article 1

Le GEIQ est un GE dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA...

#### ► Article 2

Le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont solidairement responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.

#### ► Article 3

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

#### ► Article 4

Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires. Dans ce cas, ces mises à disposition ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés, s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

#### ► Article 5

Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ.

#### ► Article 6

L'accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il l'assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement.

#### ► Article 7

Pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

#### ► Article 8

Ces différentes structures, ainsi que les organismes de formation mobilisés et tout autre organisme, partie prenante de la démarche, sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire, sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet administré par les entreprises qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.»



## Annexe n°4

### État des lieux des GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire - 2009

Préalablement à la constitution de la première édition du guide, une enquête sur les GE des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire a été conduite avec le concours des services déconcentrés de l'État en charge de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative ainsi que la Fédération nationale Profession sport et loisirs.

Les résultats de cette enquête sont datés du troisième trimestre 2009.

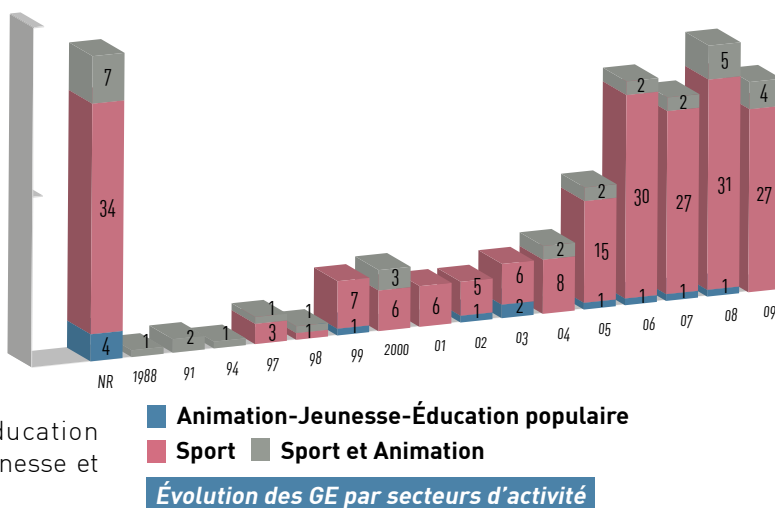
À ce jour, les outils disponibles ne permettent pas de déterminer précisément le nombre d'emplois, le nombre d'équivalents temps pleins ni le chiffre d'affaire des GE identifiés.

Les GE étudiés peuvent couvrir 3 secteurs d'activité :

- Le secteur sport
- Le secteur animation-jeunesse-éducation populaire, comprenant l'animation jeunesse et l'animation sociale
- Le secteur mixte sport-animation

nu depuis 2006 avec une moyenne de 32 créations de groupements par an, majoritairement dans le secteur sportif. La mise en place de la convention collective nationale du sport a probablement facilité ce développement.

Cette tendance semble sous-évaluée puisque la date de création du groupement est « Non Renseignée » pour 20% des groupements.



Évolution des GE par secteurs d'activité

#### Une majorité de GE dans le secteur sportif

Il a été recensé 251 GE dont 82% relèvent exclusivement du secteur sportif contre 13% du secteur mixte sport-animation et 5% de l'animation-jeunesse-éducation populaire.

#### ► Une progression constante du nombre de GE (étude conduite en 2009)

Les premières créations de GE dans les champs étudiés datent de la fin des années 90, soit plus de 10 ans après la parution des textes législatifs sur ce type de structures.

Le nombre de GE se créant annuellement dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire est en constante progression. Le développement est plus soutenu

#### ► Des réalités régionales diverses

■ 9 régions (Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur) regroupent à elles seules 84% des GE.

■ La répartition des GE est hétérogène sur le territoire national. Le développement des GE est corrélé à 3 facteurs :

- La volonté politique sur laquelle reposent notamment des dispositifs d'aides à la création ou au fonctionnement de GE et au développement de l'emploi associatif.
- La promotion, la valorisation des GE pour faire connaître le dispositif sur le territoire.
- L'existence de structures ressources clairement identifiées sur le territoire pour l'accompagnement à la création des GE