

LES CONDITIONS D'EMPLOI DANS UN GE

Le GE doit avant tout être considéré comme un employeur comme les autres pour lequel les règles du droit commun et conventionnelles s'appliquent pleinement.

Toutefois, le fonctionnement d'un GE présente quelques spécificités ou engendre nombre de questionnements.

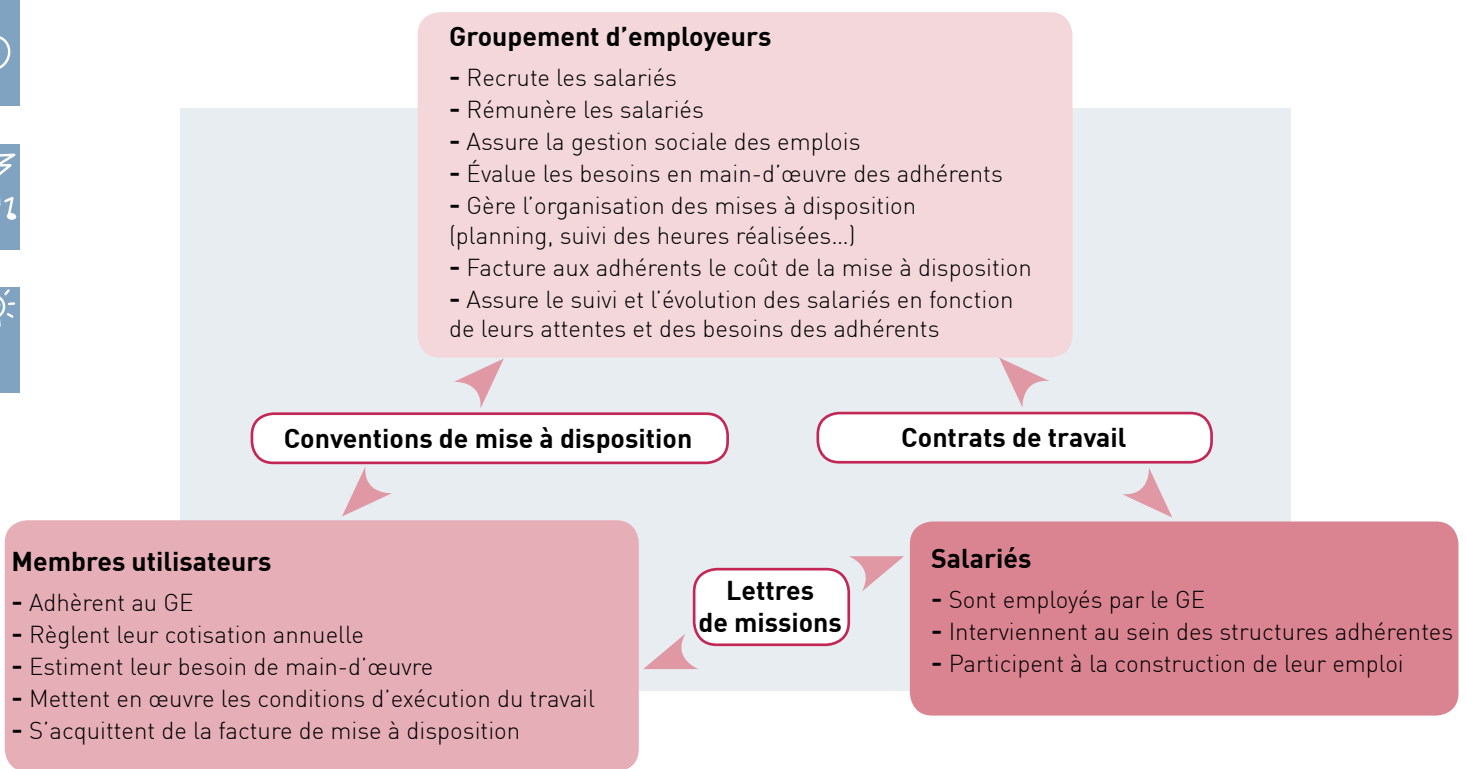
Mode de fonctionnement d'un GE

Comme dans toute situation de prêt de main-d'œuvre, une relation triangulaire s'établit entre le GE, employeur de droit, les membres utilisateurs et le salarié mis à disposition.

Cette organisation repose sur la mise en place de relations contractuelles entre les trois parties, matérialisées par la formalisation :

- D'un contrat de travail entre le GE et le salarié.
- D'une convention de mise à disposition entre le GE et l'adhérent utilisateur.
- D'une lettre de mission entre l'adhérent utilisateur et le salarié précisant les fonctions et tâches du salarié mis à sa disposition.

Le membre utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles que déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.



Groupement d'employeurs

- Recrute les salariés
- Rémunère les salariés
- Assure la gestion sociale des emplois
- Évalue les besoins en main-d'œuvre des adhérents
- Gère l'organisation des mises à disposition (planning, suivi des heures réalisées...)
- Facture aux adhérents le coût de la mise à disposition
- Assure le suivi et l'évolution des salariés en fonction de leurs attentes et des besoins des adhérents

Conventions de mise à disposition

Contrats de travail

Membres utilisateurs

- Adhèrent au GE
- Règlent leur cotisation annuelle
- Estiment leur besoin de main-d'œuvre
- Mettent en œuvre les conditions d'exécution du travail
- S'acquittent de la facture de mise à disposition

Lettres de missions

Salariés

- Sont employés par le GE
- Interviennent au sein des structures adhérentes
- Participent à la construction de leur emploi

La relation tripartite GE, entreprises utilisatrices, salariés

Les spécificités des GE

► Existe-t-il des spécificités dans un contrat de travail passé par un GE ?

Les contrats de travail conclus par un GE sont établis obligatoirement par écrit. Ils comportent notamment, en complément du droit commun et des conventions collectives :

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

Les salariés d'un GE bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le GE agit.

► Quelles sont les obligations du GE vis-à-vis du ou des salariés ?

Le salarié est embauché par le GE et exécute sa mission pour les membres. Par conséquent, il y a une relation triangulaire entre le GE, le salarié et l'utilisateur. Ce n'est pas une relation employeur-employé traditionnelle.

- Le seul employeur du salarié est juridiquement le GE et à ce titre, il doit respecter toutes les obligations mises à la charge de l'employeur par le Code du travail ou la convention collective, ou encore par la législation concernant les dispositifs de protection sociale (déclarations de salaires, versements de cotisations).
- Le GE est également tenu au respect des obligations afférentes à la médecine du travail mises à la charge de l'employeur.
- Les assurances auxquelles le GE devra souscrire seront celles de tout employeur.

► Quelles sont les responsabilités de l'utilisateur vis-à-vis du ou des salariés ?

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.

- S'il existe une nécessité de surveillance médicale spéciale, elle est à la charge de l'utilisateur.

- L'utilisateur fera bénéficier au salarié des mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité et, notamment, des mesures prises pour prévenir les risques particuliers pour la santé que présentent certains postes (par exemple, dans le cadre de l'encadrement des activités subaquatiques..).

Les salariés du GE sont ainsi soumis au règlement intérieur du membre en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité.

- Les salariés mis à disposition d'un adhérent doivent bénéficier d'un traitement équivalent à celui de ses employés : ils doivent notamment avoir accès aux équipements collectifs et aux moyens de transport collectif mis à la disposition du personnel pour lequel ils travaillent et aux avantages sociaux existants (tickets restaurant, mutuelle d'entreprise, accord RTT...).

- Les salariés du GE sont, pendant la durée de leur mission, soumis à la durée du travail applicable au personnel du membre utilisateur (par exemple, les temps de préparation applicables pour les personnels pédagogiques sont ceux de l'utilisateur).

- Le recours à un GE ne peut en aucun cas servir à contourner des dispositions conventionnelles ou des accords d'entreprises appliqués dans la structure utilisatrice.

► En cas de faute du salarié du GE à l'encontre d'un tiers, la responsabilité de l'utilisateur est-elle engagée ?





Dans la mesure où le salarié mis à disposition présente les qualifications nécessaires à la réalisation de sa mission et qu'il commet une faute vis-à-vis d'un tiers dans le cadre de son service, la responsabilité civile de l'entreprise utilisatrice est engagée.

- En effet, pendant le temps de la mise à disposition, le salarié est placé sous la responsabilité de l'utilisateur.
- En conséquence, l'utilisateur doit souscrire les assurances adaptées à la mise à disposition d'un personnel.



Comment se répartissent les responsabilités de la fonction employeur ?

Le tableau ci-contre présente quelques exemples de répartition des rôles de la fonction employeur entre le GE et l'adhérent utilisateur.

	Analyse	Les tâches de la fonction d'employeur
<p>Rôle exclusif du GE</p>   	<p>Le GE est l'unique employeur du salarié. Un certain nombre de prérogatives lui incombe. Toutefois, la relation tripartite inhérente au GE pose les bases des responsabilités partagées entre le GE et l'adhérent utilisateur.</p> <p>C'est le droit commun et la convention collective qui s'appliquent pour exercer la fonction employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement du salarié - L'établissement et la signature du contrat de travail - Le versement du salaire et de primes - Le remboursement des frais professionnels - La gestion administrative du salarié - La médecine du travail - Les déclarations fiscales et salariales ainsi que leur règlement - La déclaration des accidents de travail - La déclaration des arrêts maladies - La sanction éventuelle vis-à-vis du salarié - La gestion de la rupture du contrat de travail - Les obligations vis-à-vis de la médecine du travail - La souscription des assurances - Les procédures de licenciement
<p>Rôle du GE faisant l'objet d'un dialogue avec l'utilisateur</p> 	<p>Un dialogue permanent doit s'instaurer entre le groupement et l'utilisateur pour répondre au mieux à ses besoins et capacités, afin d'anticiper les éventuelles demandes ou divergences.</p>	<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, le cas échéant
<p>Rôle exclusif de l'utilisateur</p>	<p>L'utilisateur occupe une place réelle dans l'application de la fonction employeur. Il ne se comporte pas comme un « consommateur » d'heures.</p> <p>L'utilisateur signale au GE tout écart entre la convention de mise à disposition et la réalisation de la mission.</p> <p>Le GE reste l'employeur, il doit être en mesure de s'assurer que les conditions d'exécution du travail sont respectées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La définition de la mission du salarié - La médecine du travail, lorsque l'activité du salarié nécessite une surveillance médicale spéciale - Les conditions d'exécution du travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le respect de la durée du travail ▪ Les conditions d'hygiène et de sécurité ▪ La fourniture des équipements et matériels nécessaires à la mission - Le respect du règlement intérieur de l'établissement

► Le GE peut-il verser des frais professionnels au salarié ?

Comme tout employeur, le GE peut rembourser les frais professionnels au salarié, dans les conditions définies par le droit commun. Il en existe une large palette : frais de déplacement, restauration, hébergement...

Il est fortement conseillé de définir dans le règlement intérieur les conditions et modalités de versement des frais professionnels.

Le GE rembourse au salarié les frais professionnels (sur pièces justificatives), refacturés au réel à l'adhérent utilisateur. L'utilisateur ne peut donc aucunement verser directement des frais professionnels au salarié mis à sa disposition car il n'est pas son employeur.

► Comment les déplacements des salariés peuvent-ils être pris en compte ?

Dans un GE, les déplacements des salariés sont souvent source de discussion. Deux éléments sont à prendre en compte :

- Le temps de déplacement du salarié.
- Les frais engagés par le salarié, en cas d'utilisation de son véhicule personnel ou des transports en commun.

Les temps de trajet sont soumis aux règles de droit commun en matière de durée du travail : le temps de déplacement entre différents lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

L'article L. 3121-4 du Code du travail précise que :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Il convient de définir dans le contrat de travail la notion de lieu habituel de travail qui, dans le cas d'un GE, peut être une zone géographique d'intervention.

Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est par conséquent pas considéré comme du temps de travail.

► Est-il obligatoire de conclure une convention de mise à disposition entre le GE et l'adhérent utilisateur ?

Une convention de mise à disposition de personnel entre le GE et l'adhérent utilisateur est obligatoire.

La convention a pour but, en complément des statuts et du règlement intérieur du GE, de définir les conditions dans lesquelles s'effectue la mise à disposition du salarié. Elle permet de rappeler les droits et devoirs de chacune des parties, ainsi que de clarifier la situation entre le GE et l'utilisateur.

► Les salariés qui lui sont mis à disposition entrent-ils dans le calcul de l'effectif de l'adhérent utilisateur ?

Les salariés mis à disposition doivent être pris en compte par l'utilisateur dans le calcul de son effectif au prorata du temps de travail réalisé. Toutefois, ils n'entrent pas dans le calcul pour la formation professionnelle, la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les salariés mis à disposition doivent également être inscrits dans le registre du personnel de l'utilisateur en comprenant leur nom, fonction et adresse ainsi que la mention « mis à disposition par le GE "... ».

► Le GE peut-il recourir aux contrats en alternance ?

Ces dispositions intéressent tout particulièrement les GEIQ.

Comme tout employeur, le GE peut avoir recours aux dispositifs de formation professionnelle, notamment par les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il existe cependant des dispositions spécifiques en matière de tutorat.

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'adhérent utilisateur désigne un tuteur, les missions peuvent, pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur.
- Toutefois, si le GE 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 GE.

► Le GE peut-il recourir aux contrats aidés ?

Sous certaines conditions le GE non marchand peut recruter des salariés sous contrats aidés tels que le CUI/CAE et l'Emploi d'Avenir.

Attention, la mise à disposition de ces salariés n'est possible qu'auprès de structures du secteur non marchand éligibles à ces dispositifs.

