

Les groupements d'employeurs en Bretagne

Chambre régionale de commerce et d'industrie de Bretagne

Edition 2010

Synthèse.....	4
Nouveautés 2010	6
Introduction.....	8
1/ Préambule	9
1.1/ Définition du groupement d'employeurs (GE).....	9
1.2/ Les différentes formes de groupements d'employeurs et leurs modes de représentation.....	10
1.3/ Le GE et les autres modalités d'organisation du travail et de l'emploi.....	13
1.31/ L'intérim	13
1.32/ Le portage salarial	14
1.33/ Le multi-salariat	15
1.34/ Le détachement d'entreprise	15
1.4/ Intérêts et finalités de la constitution d'un groupement d'employeurs	16
1.41/ Les intérêts du groupement d'employeurs pour l'entreprise	16
1.42/ L'intérêt du groupement d'employeurs pour les salariés	18
1.43/ Intérêt – objectif d'un GE : une dynamisation du territoire.....	19
2/ Première partie : Constitution, organisation et fonctionnement des groupements d'employeurs.....	22
2.1/ Constitution d'un groupement d'employeurs.....	22
2.11/ Cadre légal et réglementaire.....	22
2.12/ La constitution et composition d'un groupement d'employeurs	27
2.2/ Les phases de création d'un groupement d'employeurs sous forme d'association loi 1901	28
2.21/ Valider le projet par une étude de faisabilité et la mise en place d'un comité de pilotage.....	29
2.22/ L'étude de réalisation	30
2.23/ Les formalités à accomplir	30
2.24/ La création juridique : les démarches administratives.....	33
2.25/ L'information des représentants du personnel.....	35
2.26/ Les déclarations d'existence aux services fiscaux et sociaux.....	36
2.3/ Les sociétés coopératives	36
2.4/ Régime fiscal et responsabilités sociales des groupements d'employeurs	37
2.41/ La taxe sur la valeur ajoutée (TVA)	37
2.42/ L'impôt sur les sociétés (IS)	38
2.43/ L'imposition forfaitaire annuelle des sociétés (IFA)	38
(IFA) Depuis le 1er janvier 1997, tous les groupements d'employeurs sont exonérés de cette imposition (article 13 de la loi de finances 1997).	38
2.44/ La taxe d'apprentissage (TA).....	38
2.45/ La taxe sur les salaires (TS) (TS).....	39
2.46/ La Contribution économique territoriale (anciennement TP).....	39
2.51/ Le fonctionnement administratif	39
2.52/ Le fonctionnement financier	41
2.61/ Relation d'un GE avec ses entreprises adhérentes	43
2.62/ Relation d'un GE avec ses salariés.....	45
2.63/ Les relations du salarié avec l'entreprise utilisatrice.....	47

2.7/ Les groupements d'employeurs et leurs représentants.....	48
2.71/ L'Union des Groupements d'Employeurs de France	48
2.72/ Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Bretagne : CRGE de Bretagne	52
2.73/ Le Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs : CERGE	54
3/ Deuxième partie : Freins au développement des groupements et propositions de solutions.....	56
3.1/ Les freins à la création des GE.....	57
3.11/ Le manque de communication et d'information.....	57
3.12/ Un manque de reconnaissance juridique	60
3.13/ Les contraintes lors de la constitution d'un GE.....	61
3.2/ La persistance des obstacles juridiques.....	61
3.21/ La responsabilité solidaire : une responsabilité pleine et entière	61
3.22/ Choix et application de la convention collective.....	63
3.23/ Les obstacles à l'adhésion de nouveaux adhérents.....	64
3.24/ Les autres obstacles fiscaux : les bénéfiques du GE.....	66
3.3/ Les inconvénients pour les salariés.....	66
3.4/ Les autres difficultés.....	67
3.41/ Les risques de dérive	67
3.42/ La viabilité économique	67
3.43/ Les limites en matière de GRH	67
4/ Troisième partie : Les groupements d'employeurs en Bretagne	69
4.1/ Localisation des groupements d'employeurs sur le territoire breton.....	69
4.2/ Les caractéristiques des groupements d'employeurs bretons.....	70
4.3/ Les évolutions concernant les GE entre 2006 et 2010	71
4.4/ Les aides accordées aux groupements d'employeurs par les collectivités territoriales.....	73
ANNEXES	75
Annexe 1 : Fiches descriptives des groupements d'employeurs présents en Bretagne	77
Annexe 2 : Les soutiens financiers aux groupements d'employeurs	121
Annexe 3 : Bibliographie	127

Synthèse

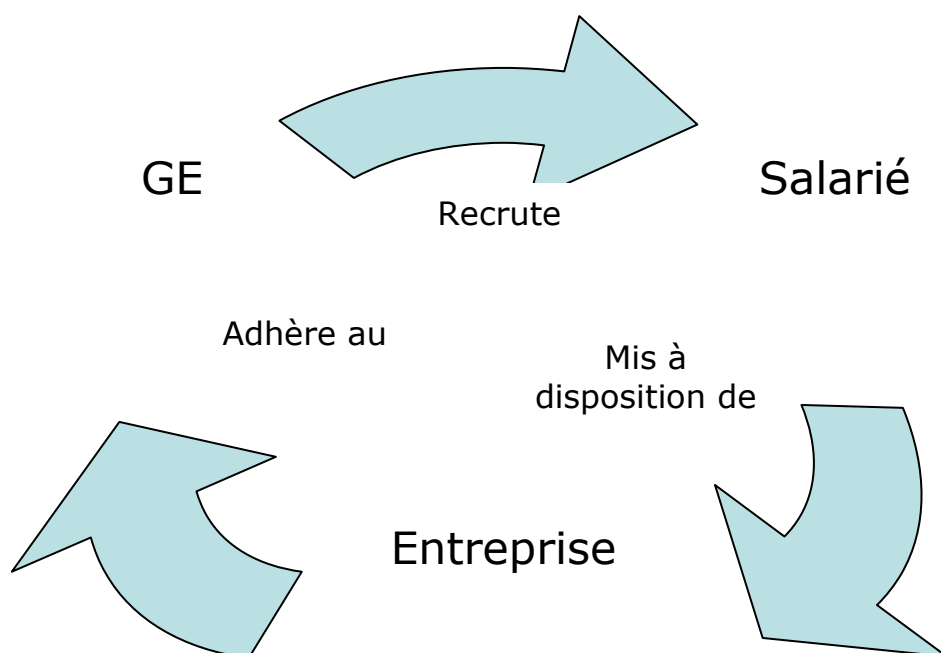
Les groupements d'employeurs sont des associations qui regroupent des entreprises en vue de concilier un maximum de flexibilité mais également un maximum de sécurité pour les salariés. En effet, ils permettent à ces derniers d'avoir un contrat à durée indéterminée à temps plein en mutualisant les besoins à temps partiel ou saisonniers de différentes entreprises.

Les groupements d'employeurs sont apparus à la suite d'initiatives issues de l'agriculture puis se sont étendus vers le secteur de l'industrie. Ils font l'objet d'une loi dès 1985 mais peinent à se développer depuis malgré diverses évolutions juridiques visant à promouvoir leur développement.

En effet, de trop nombreux freins sont encore présents, notamment concernant la responsabilité solidaire inhérente à cette structure, la question du choix d'une convention collective pour les groupements d'employeurs multisectoriels ou encore les difficultés à regrouper des structures fiscales différentes comme des entreprises et des associations...

Cette étude cherche alors à faire le point sur l'environnement des groupements d'employeurs au niveau national ainsi que sur l'état des lieux des groupements d'employeurs en Bretagne.

On pourra ainsi observer le fonctionnement particulier des groupements d'employeurs, qui repose sur une relation tripartite :



En Bretagne, il existe 17 groupements d'employeurs à vocation économique :

- 3 dans les Côtes d'Armor
- 6 dans le Finistère
- 5 dans l'Ille-et-Vilaine (dont une antenne)
- 3 dans le Morbihan

Parmi eux, 10 sont multisectoriels, les autres étant spécialisés dans l'hôtellerie-restauration (3), dans le secteur médico-social (1), dans l'embauche de travailleurs handicapés (1) et dans le domaine associatif (2 dont un spécialisé dans le sport).

Au total, la Bretagne compte en 2010 1067 entreprises adhérentes d'un groupement d'employeurs, employant 884 salariés, correspondant à 600 équivalents temps plein.

<p>les GE bretons, seuls les groupements Reso 35 et Reso 56 sont adhérents à l'UGEF.</p> <p>Le point 2.72, quant à lui, permet d'identifier les groupements d'employeurs adhérents au CRGE de Bretagne (15 au total hormis les GE agricoles), ainsi que la composition des instances représentatives.</p>	<p>cf. 2.72</p>
Les groupements d'employeurs en Bretagne	
<p>La dernière partie de l'analyse est consacrée à l'étude spécifique des groupements d'employeurs bretons¹.</p> <p>Cette étude présente dans un premier temps la localisation des groupements en Bretagne et fait le constat d'une prédominance du Finistère et de l'Ille-et-Vilaine quant au nombre de groupements localisés sur leur territoire (respectivement 6 et 5 GE contre 3 dans les deux autres départements). On constate également la création de 2 GE depuis la dernière étude, tous les 2 localisés dans le Finistère (GEM3S et Reso 29).</p> <p>Ensuite, elle cherche à analyser leurs caractéristiques : nature du groupement, taux de CDD, adhésion à des réseaux, partenariats...</p> <p>Cette étude est suivie par un examen de l'évolution des données chiffrées sur les groupements entre 2006, 2008 et 2010, notamment en termes de nombres d'entreprises adhérentes à un groupement par département et en termes de catégorie de contrat de travail utilisé (CDD/CDI).</p> <p>Cette étude fait également le point sur les aux aides attribuées par les collectivités territoriales aux groupements d'employeurs bretons pour leur création et leur développement.</p> <p>Enfin, une dernière partie est consacrée aux projets, en cours de création, de nouveaux groupements d'employeurs.</p>	<p>cf. 4.1</p> <p>cf. 4.2</p> <p>cf. 4.3</p> <p>cf. 4.4</p> <p>cf. 4.5</p>

¹ Hors groupements d'employeurs agricoles ou GEIQ

Introduction

Depuis quelques années, les pays européens et notamment la France cherchent à reproduire le modèle de flexicurité développé par le Danemark. Ce modèle allie une facilité à licencier, une forte indemnisation du chômage et une politique active de formation professionnelle. L'Union européenne encourage d'ailleurs cette démarche puisque les lignes directrices pour les politiques de l'emploi (2008-2010) ont notamment pour objectif d' « améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises à la conjoncture ». Le texte précise ainsi que « pour mieux faire face aux changements économiques et sociaux, le marché du travail devrait être plus flexible et plus homogène, tout en garantissant la sécurité de l'emploi. Les Etats membres devraient intégrer ces objectifs dans leurs législations nationales, et promouvoir des formes innovantes d'organisation du travail. »

Les groupements d'employeurs (GE) en constituent un parfait exemple. En effet, Ils permettent de concilier le besoin de flexibilité pour les entreprises et l'assurance d'une véritable sécurité économique pour le salarié. Le principe des GE est donc de mutualiser les besoins partiels en personnel de ses différents membres pour former des emplois pérennes (la plupart du temps des contrats à durée indéterminée). Les groupements d'employeurs contribuent ainsi également à la réduction de la précarité du travail, d'autant plus que ce phénomène touche plus particulièrement les femmes, les jeunes et les seniors et que ces populations représentent une part importante de la main d'œuvre employée par les GE.

Les groupements d'employeurs représentent également un outil de développement économique local car ils contribuent au dynamisme et à la densification du tissu économique d'un territoire.

La Bretagne a bien saisi l'intérêt de ce type de structure et l'opportunité de développement économique qu'elle apporte. Ainsi, alors que le territoire national n'est pas couvert uniformément par des groupements d'employeurs, la région Bretagne constitue un exemple en la matière. On peut penser que cela est notamment dû à deux facteurs : la présence d'une culture locale marquée par la coopération et le partenariat, ainsi que le soutien des collectivités locales et du Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs.

Cette étude réalisée par la CRCI de Bretagne, avec une récurrence bisannuelle, concerne uniquement les GE à vocation économique, qu'ils soient multisectoriels (regroupant des entreprises de tous secteurs d'activités) ou spécialisés, notamment dans l'hôtellerie-restauration, la santé... Elle rassemble également les 2 groupements associatifs présents en Bretagne, à savoir GEDES 35 et Sport Bretagne. Cependant, cette étude ne traite pas des groupements d'employeurs agricoles ni des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Elle se compose en 3 parties :

- la première est consacrée à la **présentation des groupements d'employeurs**, le dispositif mis en place dès 1985 et ses différentes évolutions jusqu'à ce jour,
- la seconde partie fait état des **freins rencontrés** quant à leur développement et des **perspectives d'évolutions** qui sont proposées par de nombreux acteurs,
- la troisième partie s'attache à dresser **la situation des groupements d'employeurs en Bretagne**.

1/ Préambule

1.1/ Définition du groupement d'employeurs (GE)

Le Groupement d'Employeurs (GE) est une association loi 1901, à but non lucratif, créée et dirigée par des employeurs d'un même bassin d'emploi. Son but est de recruter un ou plusieurs salariés pour les mettre à disposition des membres du groupement, selon les besoins de chacun d'eux.

La loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 en pose le principe.

A travers cette loi, il s'agissait de légaliser des pratiques largement répandues dans le secteur de l'agriculture, pratiques informelles de partage de personnels et de matériels entre exploitants voisins.

Le groupement d'employeurs (GE) répondait à un besoin des entreprises en salariés à temps partagé, besoin induit notamment par la saisonnalité de certaines activités.

Mais dès son origine, il appelait une nouvelle logique : celle de la compétence partagée.

Il avait pour but de permettre à différents exploitants de se regrouper pour bénéficier d'un personnel utilisé selon leurs besoins. Ce groupement se justifiait dans deux cas :

- les exploitants avaient la nécessité d'utiliser les services d'un salarié qualifié (vacher, comptable...) mais uniquement à temps partiel du fait de leurs besoins restreints,
- plusieurs exploitants pouvaient également se regrouper et embaucher de la main d'œuvre nécessaire lors d'un surplus d'activité, dans le cas où les travaux saisonniers propres à chaque exploitation étaient décalés dans le temps.
Les besoins des exploitants devaient donc être complémentaires, de façon à ce que le personnel embauché travaille dans les différentes exploitations au fur et à mesure des nécessités.

A partir de cette loi, de nombreux GE ont été créés dans l'agriculture. On relève aujourd'hui l'existence de plus de 4 000 GE agricoles.

Cependant, cette loi imposant aux entreprises adhérentes d'un GE un seuil d'effectif plafonné à 10 salariés, elle réduisait alors la portée de tels dispositifs à d'autres secteurs d'activité.

Une extension aux PME/PMI

Mais depuis le début des années 1980, le modèle d'emploi traditionnel - un emploi stable à temps plein exercé dans un lieu unique pour une durée indéterminée - a perdu progressivement sa position dominante au profit d'autres modes de prise en compte des ressources humaines.

Cette évolution s'explique par l'évolution des marchés des entreprises. Opérant sur des marchés de plus en plus ouverts et concurrentiels, les entreprises ont davantage besoin de souplesse et d'adaptabilité.

De plus, depuis une dizaine d'années, l'emploi précaire connaît un essor rapide ; les emplois temporaires : contrats à durée déterminée (CDD) et contrats saisonniers, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage représentent environ 13 % de l'emploi total.

Dans ce contexte de mutations, le législateur a, par la loi du 30 juillet 1987, relevé le seuil d'effectifs des entreprises pouvant adhérer à un groupement d'employeurs ; les sociétés employant jusqu'à cent salariés peuvent désormais bénéficier de cette formule.

Ainsi, le dispositif autorise des petites et moyennes entreprises à se regrouper au sein d'une association pour embaucher du personnel qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Les salariés sont mis à la disposition des membres du groupement d'employeurs, selon les besoins de chacun, ce qui leur permet de gérer les fluctuations d'activités saisonnières, tout en assurant aux salariés un emploi stable et permanent dans le cadre d'un contrat de travail unique.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993, relative au travail, à l'emploi, et à la formation professionnelle, viendra assouplir et faciliter le développement de groupements d'employeurs, élargissant la possibilité d'adhésion aux entreprises comptant jusqu'à 300 salariés, au lieu de 100 précédemment.

Par ailleurs, sur les zones prioritaires en matière de développement du territoire (zone éligible à la PAT, prime d'aménagement du territoire), la loi quinquennale autorise les entreprises à se constituer en groupement d'employeurs, sans limitation de seuil d'effectif. Ces derniers porteront la dénomination de « groupement local d'employeurs ».

Ces évolutions juridiques ont permis au dispositif de se développer dans les autres secteurs d'activité et en particulier dans l'agroalimentaire où l'activité est rythmée par de fortes saisonnalités.

Progressivement, des GE ont été développés dans les secteurs industriels ainsi que dans celui des services, principalement autour des besoins saisonniers, pour des emplois relativement peu qualifiés. Puis ils se sont développés aussi dans le commerce, l'artisanat, la santé, les professions libérales et le secteur associatif.

Aujourd'hui, il n'existe plus de limitation du seuil d'effectifs pour les entreprises qui souhaitent intégrer un groupement d'employeurs, toute entreprise peut être membre d'un GE quelque soit son effectif mais il existe une condition contraignante pour les entreprises de plus de 300 salariés, à savoir la signature d'un accord collectif.

Bien qu'il existe très peu de statistiques en la matière, on estime, à ce jour, à plus de 400 le nombre de groupements d'employeurs hors agriculture recensés sur le territoire national, totalisant environ 13 000 salariés.

1.2/ Les différentes formes de groupements d'employeurs et leurs modes de représentation

En 1985, lorsque les GE sont créés, il s'agit d'un dispositif très limité qui correspond plus ou moins à du « sur mesure » pour l'agriculture.

Cependant, au début des années 1990, on voit émerger une forme particulière de groupement : le GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification), qui

s'adresse à un public en difficulté (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI).

Dans la foulée de la loi quinquennale de décembre 1993, de nouveaux GE voient le jour, en particulier sur des logiques territoriales : les groupements locaux d'employeurs (G.L.E.).

Aujourd'hui, de nouvelles formes de groupements émergent, notamment dans le secteur artisanal ainsi que dans le secteur associatif.

Au fil des années, la palette des modèles de groupements d'employeurs s'est élargie.

A ce jour, on peut distinguer quatre grandes catégories de groupements d'employeurs :

➤ **Les groupements d'employeurs « classiques » (ou à vocation économique)**

Ce sont ceux qui sont mis en place par la loi du 25 juillet 1985 (anciens articles L.127-1 à 8 du code du Travail), modifiée par la suite.

Ces groupements d'employeurs rassemblent des entreprises qui peuvent être du même secteur d'activité ou de secteurs différents.

Ils sont constitués par des personnes morales ou physiques, quelles que soient leurs activités.

Depuis la loi n° 2005-157 du 23 février 2005, des personnes physiques ou morales de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d'employeurs sous cette forme. Le but de cette loi est de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer cependant plus de la moitié des membres des groupements créés. De plus, les activités offertes par les adhérents publics ne peuvent constituer l'activité principale du GE et doivent représenter moins d'un mi-temps pour les salariés mis à disposition.

Le décret du 6 avril 2006 précise que lorsque les adhérents de droit privé entrent dans le champ de la même convention collective, celle-ci s'applique au groupement. Dans le cas contraire, les adhérents choisissent la convention collective qu'ils veulent voir appliquer sous contrôle de la Direction départementale du travail, qui fonde sa décision « sur les activités des seuls adhérents de droit privé ».

Le regroupement des entreprises, dans le cadre du groupement d'employeurs classique, est motivé par le partage de salariés suivant leurs besoins, à des postes qualifiés ou non. Par exemple, il existe des groupements qui mettent uniquement à disposition de leurs adhérents, des cadres d'entreprises.

➤ **Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**

Les GEIQ reposent sur le même principe qu'un groupement d'employeurs "classique" : une gestion commune des ressources humaines associant plusieurs entreprises. Cependant, les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Ils ont ainsi une mission spécifique : la prise en compte d'un public en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. Ils aident des personnes en marge du marché du travail (jeune

sans qualification, chômeur de longue durée, bénéficiaire du RMI...) à retrouver un niveau de qualification reconnue et un emploi stable.

Les salariés suivent un parcours alternant des mises à disposition auprès des entreprises adhérentes et des sessions de formation. Pour cela, les entreprises mutualisent, par le biais du GEIQ, les moyens pour le suivi, la formation et l'accompagnement social des salariés et se concentrent sur l'apprentissage du métier.

Le GEIQ embauche des salariés dans le cadre des contrats de travail qui existent pour favoriser le retour à l'emploi, par exemple les contrats de professionnalisation ou les contrats unique d'insertion (qui remplacent depuis le 1^{er} janvier 2010 les contrats initiative-emploi). Ces salariés bénéficient d'un accompagnement individualisé tout au long d'un parcours en alternance où se succèdent sessions de formation et missions en entreprises. L'objectif visé est l'embauche confirmée de ces salariés dans une entreprise à l'issue de leur formation.

Les secteurs d'activité du bâtiment et des travaux publics ou de l'agriculture sont les plus représentés au sein des GEIQ. Il existe également dans une moindre mesure des GEIQ dans les domaines de l'agro-alimentaire, des transports... De plus, il existe, comme pour les GE « classique », des GEIQ multisectoriels.

Du point de vue juridique, rien ne distingue les GEIQ des groupements d'employeurs traditionnels. Ils se présentent comme des associations loi 1901 dont le but exclusif est la mise à disposition de personnels aux entreprises adhérentes et l'aide ou le conseil à ses adhérents en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Les GEIQ s'inscrivent donc, sans exception aucune, dans les règles législatives et réglementaires applicables à tout groupement d'employeurs.

Les GEIQ se distinguent des groupements d'employeurs uniquement par la mission d'insertion et de qualification qu'ils se donnent, dont les principes déontologiques sont définis par la charte nationale du Comité National de Coordination et d'Evaluation des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ). Seule l'adhésion à cette charte autorise l'utilisation du label "GEIQ".

Le chiffre d'affaires, issu des prestations de services vendues à ses entreprises adhérentes, constitue la ressource principale du GEIQ.

➔ **Les groupements locaux d'employeurs**

Ce type de groupement, introduit par la loi quinquennale de décembre 1993, a été supprimé par la loi Aubry II, du 19 janvier 2000. Toutefois, dès lors qu'ils ont été constitués avant le vote de cette loi, ils continuent de fonctionner.

Ces groupements bénéficient de conditions d'adhésion plus souples.

Aux termes de cette loi, des entreprises ayant un établissement implanté dans un ou plusieurs départements limitrophes et ce, à l'intérieur d'une zone éligible à la prime d'aménagement du territoire au titre des projets industriels, ou aux programmes d'aménagement concertés des territoires ruraux des contrats de plan, pouvaient constituer entre elles un groupement local d'employeurs.

Les groupements locaux d'employeurs sont soumis aux mêmes règles que les autres groupements. Cependant :

- ils ne peuvent être constitués qu'à l'intérieur d'une zone géographique définie,
- toutes les entreprises, sans condition de seuil d'effectifs, peuvent y adhérer,
- elles peuvent être membres de plusieurs groupements locaux à la fois sans limitation de nombre.

Le groupement local d'employeurs a pour but de mettre à la disposition de ses membres, dans la zone ainsi définie, des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail, le prêt de main d'œuvre donnant lieu au remboursement des charges et des frais exposés.

➔ **Les groupements d'employeurs associatifs**

Testée avec succès dans les entreprises, cette mutualisation des ressources humaines commence à intéresser aussi les associations.

Toutefois les associations, n'étant pas pour la plupart soumises à la TVA, elles ne peuvent adhérer à des GE multisectoriels eux-mêmes soumis à la TVA.

C'est ainsi que des GE associatifs se sont créés par regroupement d'associations non soumises à la TVA.

Ces GE spécialisés dans le domaine associatif se heurtent néanmoins à un maillage d'emploi plus complexe à réaliser que dans les GE multisectoriels en raison de moyens limités et de faibles besoins à temps partiel.

1.3/ Le GE et les autres modalités d'organisation du travail et de l'emploi

Aujourd'hui, de nouvelles façons de travailler se développent. Ainsi, les termes de pluriactivité et de temps partagé deviennent de plus en plus communs.

La pluriactivité est l'exercice de plusieurs emplois ou activités professionnelles assurés de façon successive ou simultanée dans l'année par un seul individu.

Le temps partagé est défini comme une forme d'organisation de l'emploi des personnes exerçant leur activité au service de plusieurs entreprises.

Avant de préciser plus en détail le statut juridique et le fonctionnement d'un groupement d'employeurs, il convient de dresser un rapide aperçu des autres dispositifs existants, apportant une réponse organisationnelle et juridique à ces nouvelles façons de travailler.

1.31/ L'intérim

Groupement d'Employeurs et travail temporaire répondent à la même typologie de services, c'est-à-dire la mise à disposition du personnel. Mais il est important de distinguer ces deux formes d'organisation du travail car malgré des similitudes apparentes en matière d'organisation, elles sont en fait profondément différentes.

- Tout d'abord, l'intérim occupe aujourd'hui un peu plus de 700 000 salariés en équivalent temps plein, alors que les groupements d'employeurs n'en totalisent qu'environ 13 000.
- Ces organisations du travail ne répondent pas aux mêmes besoins.

Le GE répond à des besoins permanents à temps partiel ou des besoins saisonniers alors que l'intérim s'attache à répondre à des besoins occasionnels non récurrents dus à un surcroît temporaire d'activité ou à l'absence d'un collaborateur.

- › De plus, ces organisations sont de nature différente :
 - La société de travail temporaire est une société de services, à vocation commerciale, qui a des relations "bilatérales" avec chacun de ses clients. L'entreprise cliente n'est pas concernée par les autres clients de la société de travail temporaire, ni par les autres missions que réalise l'intérimaire. La conclusion d'un contrat de travail temporaire est autorisée uniquement s'il vise à l'exécution d'une tâche précise et temporaire : la mission. Ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.
 - Le groupement d'employeurs est une association : l'entreprise est utilisatrice et membre solidairement responsable en cas de dettes du groupement. Le GE est une association, à but non lucratif, créée par des entreprises pour leurs propres besoins. A travers le GE, les entreprises emploient ensemble et se partagent un personnel dans la durée. La plupart des emplois proposés par les GE sont des CDI relevant d'une convention collective applicable.

1.32/ Le portage salarial

Le portage salarial est défini par l'article L1251-64 du Code du Travail comme un « ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ».

La formule est née du constat que des cadres privés d'emplois se heurtaient à des difficultés de réemploi.

Le portage salarial s'adresse en priorité à des jeunes diplômés qui ont un projet ou à des « quadras et quinquas » très spécialisés qui se retrouvent au chômage.

Ce système constitue l'un des moyens pour les entreprises de satisfaire leurs besoins en compétences externes spécialisées.

Le portage salarial se caractérise, comme le GE, par une relation tripartite.

Ainsi la société de portage salarial accueille un professionnel de haut niveau qui a en charge la prospection de sa propre clientèle. Une fois l'intervention définie en termes d'objet, de temps et de rémunération entre lui et l'entreprise cliente, la société de portage signe un contrat de prestation avec l'entreprise et un contrat de travail avec l'intervenant.

En échange de la prise en charge de la responsabilité juridique et financière de la mission, la société de portage prélève une part de la rémunération comme frais de gestion. Dans les faits, cette formule s'adresse surtout à l'activité de conseil et correspond à une situation transitoire.

L'intervenant signe avec la société de portage salarial une convention dite "Convention de portage" qui fixe les modalités d'accueil de l'activité de l'intervenant au sein de cette structure juridique. L'avantage pour le cadre est qu'il est rémunéré dans un cadre légal sans être obligé de créer sa propre structure.

L'intervenant prospecte sa propre clientèle et négocie les termes de son intervention (contenu, planning, conditions financières...), il n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente

La société de portage salarial facture le client de l'intervenant, gère les recouvrements et verse chaque mois à l'intervenant son salaire après déduction de frais de gestion pouvant varier de 3% à 15% (généralement 10%).

Cependant, il faut noter que, si la société de portage peut avoir différentes formes juridiques, le groupement d'employeurs ne peut exister que sous la forme associative ou d'une société coopérative. De plus, le groupement d'employeurs ne met des salariés à disposition qu'à ses entreprises membres du groupement ce qui n'est pas le cas dans une société de portage.

Aujourd'hui, on compte environ 240 sociétés de portage et 15 000 « portés ». (*Entreprises et carrières*, n°747, 18-24 janvier 2005).

Un cadre juridique du portage salarial (entre représentations patronales et organisations syndicales) est en passe d'être défini (La Tribune, 8 juin 2010).

1.33/ Le multi-salariat

Cela correspond à l'exercice de plusieurs fonctions en qualité de salariés, à temps partiel, auprès de diverses entreprises.

En apparence proche de la formule du groupement d'employeurs, le multi-salariat s'en distingue sur deux points essentiels :

- d'une part à l'instar du portage salarial, il fait reposer, sur le seul salarié la charge et l'aléa des missions qui composent son emploi,
- d'autre part, le salarié ne dispose d'aucune structure support unifiée, lui permettant par exemple, de réaliser un parcours professionnel.

Le salarié est donc lié par une série de contrats de travail avec ses différents employeurs. C'est un salarié à part entière des entreprises concernées ; il n'est ni intérimaire, ni consultant. On parle aujourd'hui de « temps partagé ».

De manière analogue au portage salarial, le système est tout d'abord né de la volonté de cadres sans emploi ou éprouvant des difficultés à trouver un emploi stable à temps plein, de « partager » leurs compétences entre plusieurs entreprises.

1.34/ Le détachement d'entreprise

C'est le détachement d'un cadre employé par une entreprise pour le mettre à disposition d'une autre entreprise, la situation se rencontre également dans la fonction publique où l'on parle d'un détachement d'un fonctionnaire.

Ce sont des entreprises, majoritairement de grande taille, qui proposent sous forme de prestation de services, de " détacher " un cadre pour une mission donnée dans une autre entreprise (souvent petite ou moyenne). Cette modalité permet à l'entreprise cliente de ne pas avoir à intégrer dans ses effectifs une nouvelle personne, tout en répondant à ses besoins ponctuels en compétences spécifiques grâce à ce moyen. Ce dispositif est notamment développé dans la fonction publique et dans les sociétés de services informatiques.

1.4/ Intérêts et finalités de la constitution d'un groupement d'employeurs

1.41/ Les intérêts du groupement d'employeurs pour l'entreprise

D'une manière générale, l'intérêt du groupement d'employeur pour les entreprises est qu'il **améliore leur compétitivité**.

En effet, un groupement d'employeurs répond à trois critiques majeures souvent émises par les chefs d'entreprise comme les principaux freins à la compétitivité et au développement de leur activité :

- Le besoin de flexibilité dans la gestion du personnel
- Le manque de main d'œuvre qualifiée, nécessitant l'intervention de personnels extérieurs mis à disposition de l'entreprise
- Le coût d'embauche prohibitif pour des salariés spécialisés, dont le niveau de compétences peut par ailleurs être surdimensionné par rapport au besoin identifié dans l'entreprise

Ainsi, à une époque où le « capital humain » et l'intelligence collective déployée au sein de l'entreprise apparaissent comme des facteurs clés de réussite et de croissance, il est évident que les solutions de tiers employeur ne peuvent que contribuer à résoudre ces problématiques d'emploi récurrentes.

D'une manière plus complète, le groupement d'employeurs offre des intérêts variés :

En termes d'organisation du travail

➤ *Souplesse dans la gestion de l'entreprise en adaptant le temps de travail aux besoins réels*

Par la formule du groupement d'employeurs, l'entreprise peut trouver réponse à trois types de besoins en personnel : des besoins saisonniers récurrents, des besoins de compétences pointues à temps partiel et des besoins partiels liés à un surcroît d'activité dans la semaine ou dans la journée.

Certaines activités sont en effet rythmées par la saisonnalité ou des variations de production et ne peuvent embaucher du personnel tout au long de l'année, ce qui conduit à un fort taux de turn-over. Le GE permet aux entreprises de pouvoir adapter leur effectif aux besoins réels et de bénéficier d'une main d'œuvre formée et opérationnelle en qui elles ont confiance.

➤ *Optimiser l'aménagement « réduction du temps de travail »*

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (loi Aubry de 1998) offre aux entreprises la possibilité de faire appel à un groupement d'employeurs pour réaliser les embauches compensatrices du passage aux 35 heures. A titre d'exemple, une

entreprise passant aux 35 heures et qui emploie 7 salariés pourra réaliser ses 6% d'embauches compensatrices en adhérant à un groupement d'employeurs qui mettra à sa disposition un ou plusieurs salariés pour une durée équivalente à $7 \times 6 = 42$ % d'un temps plein.

En termes de qualité et de coût du travail

➤ **Mise à disposition de cadres ou de techniciens qualifiés, ou de nouvelles compétences en proportion de ses besoins**

Le GE permet aux PME et PMI de disposer à temps partiel de cadres ou de techniciens qualifiés, dans les fonctions stratégiques de l'entreprise (qualité, marketing, gestion, informatique, ressources humaines...), générant ainsi un effet dynamique sur son activité et favorisant son développement.

Il permet ainsi aux entreprises de couvrir une plus grande diversité de fonctions et de s'offrir les compétences qui leur manquent mais qui ne justifient pas d'un temps complet.

Il s'agit donc d'apporter de nouvelles compétences dans l'entreprise qu'elle ne pourrait pas s'offrir à temps plein du fait d'un manque de moyens financiers ou d'un manque de besoin.

➤ **Amélioration de la productivité grâce à un personnel non permanent, opérationnel**

Face à leurs variations récurrentes d'activité, les entreprises recourent de plus en plus aux différentes formes d'emploi précaire (CDD, intérim...) mais ces formes de travail ont des inconvénients : coût, volatilité du personnel, difficulté de le former et de l'impliquer.

En organisant le partage du temps de travail entre les différentes entreprises d'un même bassin d'emploi, le GE permet de résoudre la difficile équation entre souplesse pour l'entreprise et opérationnalité d'un personnel stable et fidélisé. Ceci est source de gains de productivité par rapport aux formes de travail précaire car il n'y a plus besoin de former les nouveaux collaborateurs nécessaires en période de surcroît activité.

➤ **Maîtrise des coûts des personnels non permanents**

Le partage du travail permet d'ajuster aisément l'effectif réel à l'effectif nécessaire. Les coûts de mise à disposition par le GE sont inférieurs de 10 à 30 % à ceux de l'intérim. Le recours à un groupement d'employeurs permet de gagner du temps en ce qui concerne la procédure de recrutement (annonces, sélection, entretien, contrats...) : c'est le GE qui réalise cette procédure. De même, le GE assure l'administration et la gestion du personnel mis à disposition (opérations administratives liées à l'embauche, paie, déclarations...).

Les coûts salariaux sont supportés en proportion de l'utilisation effective des salariés mis à disposition. La baisse indirecte des coûts ainsi générée est significative et les avantages obtenus plus importants que dans le cas du recours à l'intérim.

En termes de gestion des ressources humaines et des compétences

➤ **Apport de l'expérience du GE en matière de recrutement et de ressources humaines**

Le GE dispose de compétences dans le domaine des ressources humaines dont il peut faire bénéficier les entreprises adhérentes.

C'est ainsi que le GE sélectionne, recrute et embauche les salariés répondant aux besoins et attentes des différentes entreprises adhérentes. Le recours au GE permet donc à l'entreprise adhérente de se décharger de la procédure de recrutement.

L'adhésion à un groupement d'employeurs permet également d'anticiper sur la gestion des compétences car c'est un outil pertinent pour mener à bien des opérations de qualification adaptée aux évolutions de ses métiers et de ses marchés. L'entreprise adhérente dispose en outre dans le groupement d'une source de personnel déjà testée qu'elle peut intégrer à terme au sein de son effectif permanent.

➤ **Développement des échanges entre chefs d'entreprise rencontrant des difficultés de main-d'œuvre ou d'organisation du travail**

Le groupement d'employeurs permet aux chefs d'entreprises rencontrant ce type de difficultés d'échanger des pratiques, des informations, des projets, des investissements. Il est un lieu de partage de compétences et d'expériences. Il y a un réel effet de synergie généré par l'adhésion à un GE.

De plus, le groupement d'employeurs permet aux entrepreneurs de s'insérer dans le tissu économique local et d'élargir leurs réseaux professionnels.

1.42/ L'intérêt du groupement d'employeurs pour les salariés

Du point de vue des salariés, il existe trois principaux avantages au système du groupement d'employeurs : la stabilité de l'emploi, l'insertion professionnelle et la création de nouvelles opportunités d'emploi. Ainsi, on peut voir différents intérêts aux groupements d'employeurs pour les salariés :

➤ **Une réduction de la précarité et une véritable sécurité de l'emploi**

Etre employé au sein d'un groupement d'employeur signifie un contrat de travail écrit, unique et un seul statut salarial qui précise notamment les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels.

Pour les salariés, cela permet de bénéficier d'une stabilité et d'une meilleure sécurité de l'emploi. Toutefois, le salarié embauché par le GE n'est pas salarié d'une entreprise mais d'un collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi, qui se sont associées au sein du GE. Le groupement d'employeurs, en transformant des temps partiels précaires en CDI à temps plein, permet de lever les difficultés économiques liées au travail précaire comme pour l'obtention d'un prêt bancaire, d'un logement à louer ou à construire (rapport CJD).

➤ **La possibilité de réintégrer le circuit professionnel pour les catégories les plus frappées par le chômage**

Les jeunes, les femmes et les seniors sont très souvent exclus du marché du travail et ne se voient proposer que des emplois à temps partiels ou à durée déterminée.

Le groupement d'employeurs apparaît alors comme une véritable opportunité pour la réintégration dans le circuit professionnel de ces publics fragilisés.

- Pour les seniors (dont beaucoup ont une expérience enrichie par des passages dans des grands groupes), c'est une occasion de retrouver un dynamisme dans leur parcours professionnel, au-delà de leurs carnets d'adresses habituels, et d'apporter aux PME des compétences et un savoir-faire qui leur manquent.
- Pour les jeunes, la possibilité de progresser auprès de plusieurs employeurs et sur des missions très différentes est un moyen de doper une première expérience professionnelle.

- Pour les femmes qui souhaitent concilier vie personnelle et vie professionnelle, c'est la solution idéale pour ne pas pénaliser l'employeur

Pour la PME, c'est à chaque fois l'opportunité d'intégrer des personnes aux profils différents, en dépassant les contraintes de coût (un senior qualifié à temps plein est souvent hors de portée) et d'attractivité (la PME a souvent des difficultés à proposer à ses salariés un temps partiel).

➤ ***Le GE permet d'accéder à des emplois peu développés dans une région***

Pour les entreprises, c'est un moyen de créer et de maintenir sur place des emplois plus spécialisés, de hautes qualifications, auxquels elles ne recourraient pas sans ce dispositif. Avec les GE, l'offre de ces emplois spécialisés/hautement qualifiés peut se développer dans des bassins d'emplois où ces derniers n'apparaissaient pas auparavant.

Mais, il existe également d'autres avantages à travailler dans un groupement d'employeurs :

➤ ***Un accès privilégié à la formation***

Les GE sont en effet très attachés à maintenir et à développer l'employabilité de leurs salariés qui constituent leur seul capital. Ils leur offrent régulièrement des formations pour que leurs compétences soient toujours en adéquation avec la demande du marché : il en va de la pérennité du GE.

➤ ***Une couverture conventionnelle systématique***

En effet, tout GE doit exercer son activité d'employeur dans le cadre d'une convention collective.

➤ ***Un enrichissement progressif du fait de la diversité des missions***

Par ailleurs, l'exécution du contrat de travail au sein de deux ou trois entreprises peut être de nature à enrichir les compétences du salarié par la diversité des expériences et des tâches accomplies.

C'est aussi le moyen de rompre la routine, de limiter la monotonie et ainsi de jouir d'un meilleur cadre et d'une plus grande qualité de travail.

1.43/ Intérêt – objectif d'un GE : une dynamisation du territoire

- ***Le développement de l'emploi***

C'est l'enjeu premier autour du développement des tiers employeurs.

En effet, dans le cas d'entreprises amenées par exemple à se restructurer et à licencier, la possibilité de faire embaucher un salarié par le groupement d'employeurs local peut permettre de maintenir la personne en activité à temps plein, même si son emploi se retrouve réduit à un temps partiel dans son ancienne entreprise. Ces dispositifs peuvent donc être vus également comme des solutions médianes entre un maintien de l'activité et le licenciement économique. Dans un rapport sur les groupements d'employeurs, le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD) va plus loin en évoquant « *un important potentiel de création d'emplois* ». À partir d'une enquête réalisée auprès de 414 entreprises adhérentes, 241 d'entre elles seraient prêtes à recruter des personnes à temps partiel si le dispositif était

simplifié. En termes d'emplois, ceci représenterait un potentiel de 477 créations, équivalent à 26 838 heures/mois. ce rapport propose une extrapolation aux 2 millions d'entreprises françaises pour avancer le chiffre d'une création « théorique » de 850 000 emplois à temps plein, ajoutant que ce sont « *au moins 500 000 emplois qui sont en jeu* », chiffre d'autant plus vraisemblable que le Pôle Emploi évalue déjà à 400 000 le nombre d'offres d'emplois à temps partiel déclarées et non pourvues (donc l'équivalent de 150 à 200 000 temps pleins).

- ***La lutte contre la précarité pour un développement durable des territoires***

Le Conseil économique et social a montré en 2002 que le développement des groupements d'employeurs participe à une « *déprécarisation de l'emploi* ». En effet, selon le rapport, ce dispositif « *procure une sécurité et une stabilisation de l'emploi supérieure à leur situation antérieure, notamment par la transformation d'emplois précaires en emplois permanents* ». De plus, une large proportion des salariés des groupements d'employeurs est constituée par des populations d'emploi dites « fragiles » comme les femmes, les jeunes et les seniors qui gagnent ainsi en sécurité de l'emploi et en qualité de vie, ce qui correspond à l'objectif de justice sociale poursuivie par le développement durable.

- ***L'attractivité des territoires, notamment ceux en difficulté***

La présence d'un groupement d'employeurs constitue un atout indéniable pour un territoire, par les avantages qu'il procure aux entreprises, mais également par son insertion dans le tissu économique local. C'est d'ailleurs pour cette raison que les groupements d'employeurs se développent davantage dans les villes moyennes et les territoires ruraux.

De plus, un GE constitue une solution efficace pour répondre à un ensemble de problématiques persistantes dans les territoires ruraux en général : turn-over, temps partiels subis, nouveaux profils... Le CES a d'ailleurs caractérisé dans son rapport le groupement d'employeur comme un « instrument de dynamisation des zones d'activité et d'emploi ».

- ***« Sécuriser la dynamique économique et sociale des territoires » (rapport Chaudron 2009)***

La grande force du groupement d'employeurs est qu'il constitue une réponse locale pragmatique et concrète aux problèmes d'emploi des territoires, à l'opposé des grandes politiques nationales. Ainsi, on peut penser qu'en offrant une réponse localisée aux besoins des acteurs économiques, un groupement peut permettre également d'éviter le départ massif de salariés vers des bassins d'emploi plus porteurs. Ainsi, un GE permet de fixer une main-d'œuvre sur un bassin d'emploi, notamment en zone rurale, et de participer à son développement. Ce sont donc des enjeux de dynamique territoriale qui sont au cœur de ces dispositifs.

Enfin, on peut voir que le groupement d'employeurs constitue un outil de développement économique local par son influence sur le tissu économique. En effet, en mettant en réseau des acteurs multiples, il contribue à une densification du maillage territorial et au développement du territoire.

D'un point de vue global, le développement des groupements d'employeurs permet de promouvoir une nouvelle forme d'organisation du travail : la **flexisécurité**, qui tend à conjuguer sécurité et flexibilité de l'emploi.

De nombreuses théories sont parues sur le sujet, et diverses tentatives ont été mises en œuvre en France pour essayer de transposer le dispositif danois, exemple en la matière. Cependant, comme le souligne le rapport sur les tiers employeurs, « la nécessité de « sortir

du cadre » pour trouver des réponses innovantes amène à considérer les dispositifs de tiers employeurs comme de bons laboratoires pour identifier les enjeux et les bonnes pratiques de sécurités nouvelles, conjointement à la flexibilité que ces solutions apportent déjà ».

Les groupements d'employeurs semblent donc constituer un exemple concret et efficace de flexicurité « à la française ».

2/ Première partie : Constitution, organisation et fonctionnement des groupements d'employeurs

2.1/ Constitution d'un groupement d'employeurs

2.11/ Cadre légal et réglementaire

Les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes :

- Association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;
- Société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale.

2.111/ La loi du 25 juillet 1985 (articles 46 à 48)

Cette loi est la véritable incarnation législative du groupement d'employeurs. Elle fixe le cadre juridique du groupement d'employeurs conçu initialement pour permettre le regroupement de petites entreprises d'un ou deux salariés. Le GE doit être constitué sous la forme d'une association déclarée selon les modalités prévues par la loi de 1901.

Il doit être constitué dans le but exclusif de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail, dans le cadre de l'application d'une même convention collective. Le groupement devient par ces dispositions l'employeur de droit, se substituant par là même aux utilisateurs.

Ce dispositif était exclusivement réservé à l'époque aux entreprises de moins de 10 salariés. De plus, les entreprises ne pouvaient adhérer qu'à un seul groupement d'employeurs.

Ce seuil a été relevé, par la loi du 30 juillet 1987 (article 60), pour permettre aux entreprises employant jusqu'à 100 salariés de bénéficier de ce dispositif.

2.112/ La loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993 (article 13)

Cette loi a modifié le dispositif du GE sur plusieurs points significatifs.

Tout d'abord, le seuil d'effectif jusque-là restreint à 100 salariés a été porté à 300 salariés ce qui a permis de développer le dispositif. Ensuite, l'obligation pour les adhérents de relever d'une même convention collective pour pouvoir créer un GE, prévue par la loi de juillet 1985, disparaît. Désormais, lorsque les adhérents entrent dans le champ d'une même convention collective, une simple notification à

la DDTE suffit ; sinon, une déclaration est nécessaire, et l'arbitrage de la DDTE peut intervenir.

Cette loi précise qu'une même entreprise peut désormais adhérer au maximum à deux GE.

De plus, la loi a instauré la création d'un type spécifique de structure, les Groupements Locaux d'Employeurs (GLE). Ces derniers devaient être constitués à l'intérieur d'une zone éligible soit à la Prime d'Aménagement du Territoire, soit aux Programmes d'Aménagement concertés des Territoires Ruraux. Ils possédaient deux caractéristique principales : toutes les entreprises sans condition de seuil pouvaient adhérer à un Groupement Local d'Employeurs et les entreprises pouvaient être membres de plusieurs groupements locaux sans restriction.

Ce type de groupement a été supprimé par la loi Aubry II du 19 janvier 2000, entrée en vigueur le 1er février 2000, cependant, les GLE précédemment constitués continuent de perdurer.

2.113/ La circulaire du 20 mai 1994

La direction des relations du travail (DRT) a par la suite explicité les buts de ces structures dans une circulaire du 20 mai 1994. A savoir :

- du partage à temps partiel d'un salarié qualifié (par exemple un comptable ou un cadre ayant des compétences spécifiques) ;
- de l'utilisation successive suivant les périodes de l'année d'un ou de plusieurs salariés pour effectuer des travaux saisonniers se situant à des époques différentes (pour la taille des arbres fruitiers, la récolte de légumes, les travaux d'été ou encore la récolte de fruits à l'automne) ;
- du bénéfice occasionnel d'appoints de main-d'œuvre pour renforcer l'effectif de salariés existant au sein d'une entreprise et permettre ainsi de faire face à des besoins échelonnés avec un travailleur qui bénéficie du statut de salarié permanent du groupement ;
- du maintien de la permanence de l'emploi d'un salarié au sein de plusieurs entreprises alors que ce dernier était menacé de licenciement ou risquait de voir son statut devenir précaire ;
- de la transformation des emplois précaires en emplois permanents par la mise à la disposition des membres du groupement des services d'un salarié expérimenté.

S'agissant de la durée des contrats de travail, la circulaire du 20 mai 1994 rappelle que l'objectif de la loi qui a créé les Groupements d'Employeurs est, notamment, de lutter contre le travail précaire. En conséquence, le contrat à durée indéterminée doit constituer la forme privilégiée des contrats de travail.

2.114/ Les lois Aubry I et II relatives à la réduction négociée du temps de travail (13 juin 1998 et 1^{er} février 2000)

La loi sur les 35 heures instaure tout d'abord la possibilité pour les groupements de bénéficier des allègements de charges, dispositif d'aides de l'Etat prévu dans le cadre du passage aux 35 heures qui pouvait être a priori difficile pour les plus petites entreprises lorsqu'il s'agissait de réduire le temps de travail des salariés de quelques heures par semaine.

La loi Aubry II va apporter des modifications de taille sur le dispositif des GE afin d'en favoriser le développement.

En effet, elle lève définitivement la condition limitative relative au seuil d'effectif. Les entreprises de plus de 300 salariés peuvent adhérer à un groupement d'employeurs à la condition que les entreprises signent un accord collectif ou un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement sans apporter plus de précision à ce sujet. Depuis la loi du 24 février 2004, cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité compétente de l'Etat.

De plus, les accords locaux interentreprises conclus dans le périmètre du GE ne se voient pas appliquer le seuil de 50 salariés prévu.

Cela constitue donc des avancées juridiques en faveur du développement des groupements d'employeurs mais les professionnels, notamment la FFGE, sont déçus : le système reste compliqué et difficile à mettre en œuvre. Et les avancées sont finalement réduites : ainsi, selon la FFGE, le verrou des 300 salariés n'existait déjà plus sur les trois quarts du territoire.

L'article L 620-10 de l'ancien Code du travail précise les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise qui sont les suivantes :

- ▷ « les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise » ;
- ▷ « les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu » ;
- ▷ « les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ».

A noter que :

Cette loi abroge l'article portant création du statut particulier des GLE, les GE sont désormais régis par un statut unique. Toutefois, les GLE créés avant le 19 janvier 2000 continuent de fonctionner.

2.115/ Le 23 février 2005, la loi relative au développement des territoires ruraux

Cette loi est venue préciser le statut du salarié employé par un GE.

Elle prévoit qu'un salarié mis à disposition peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

Par ailleurs, cette loi a apporté d'autres modifications permettant d'améliorer le fonctionnement et le développement des GE :

- Les GE peuvent désormais mettre en place une provision défiscalisée dans la limite de 10 000 Euros au titre d'un même exercice.
- Pour une entreprise de plus de trois cents salariés, elle offre la possibilité de conclure un accord au niveau de l'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.
- Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales. Mais les collectivités territoriales ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements (art. 1253.19).
- Toutefois, les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics.
- Elles ne peuvent constituer l'activité principale des salariés du groupement et le temps consacré par chaque salarié du groupement aux travaux pour le compte des collectivités territoriales adhérentes doit être inférieur à un mi-temps (art. L1253-20).

2.116/ La loi du 1 Août 2005 en faveur des PME

Elle concerne les GE sur trois points :

- Désormais, les GE n'ont plus l'obligation d'avoir pour objet unique la mise à disposition de salariés aux membres du GE. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.
- De plus, le statut juridique des GE est étendu : c'est ainsi que ces derniers peuvent se constituer sous forme de sociétés coopératives au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.
- Sans préjudice des conventions collectives applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs visés à l'article L.1253-17 et les organisations syndicales de salariés représentatives, peuvent conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés desdits groupements.

Les articles 1253-1 à 1253-23 de la nouvelle partie législative du code du travail sont consacrés aux groupements d'employeurs. Ils précisent :

- › l'objet d'un GE,
- › les modalités de constitution et d'adhésion à un GE,
- › les conditions d'emploi et de travail,
- › les cas des entreprises entrant et n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective,
- › le cas des adhésions de membres de droit privé et de collectivités territoriales,
- › les actions en justice.

Les lois de février et août ont donc assoupli les modalités de création et de gestion de ces structures de manière à faciliter encore le développement des groupements d'employeurs. Ainsi, a été prévue la possibilité pour les sociétés coopératives existantes de développer au bénéfice exclusif de leurs membres les activités pratiquées par les groupements d'employeurs (qu'il s'agisse de mise à disposition de salariés ou bien d'aide et de conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines).

2.117/ La loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail (article 2 bis)

Les groupements d'employeurs n'ont pas vocation à dégager des profits, c'est pourquoi ils peuvent difficilement se doter d'un accord de participation. La loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail permet au salarié d'un groupement d'employeurs de bénéficier du dispositif d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, à condition qu'il existe un tel accord.

Le décret d'application du 30 mars 2009 précise les conditions de mise en œuvre de ce droit reconnu aux salariés des groupements d'employeurs, sachant que le droit des salariés sera établi au prorata de leur temps de présence dans chacune des entreprises utilisatrices.

2.118/ La proposition de loi Poisson du 9 juin 2009

La proposition de loi « visant à faciliter le maintien et la création d'emplois », présentée par le député UMP Jean-Frédéric Poisson, a été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 9 juin, mais reste en suspens au niveau du Sénat. Ce texte vise à promouvoir des « formes d'emploi innovantes pour préserver et créer de l'emploi », dans le contexte de crise économique.

Les principaux apports de la proposition de loi sont :

- la suppression de la limite de l'appartenance à deux groupements d'employeurs (article 1)
- la soumission à la négociation collective nationale interprofessionnelle ou de branche du statut des salariés des GE et la suppression du seuil des 300 salariés (article 2)
- la fixation par le statut du GE de la responsabilité de leurs adhérents et notamment la possibilité de pondérer la responsabilité des adhérents en fonction des services qu'ils retirent du groupement (article 3)
- la possibilité aux collectivités territoriales d'intégrer les groupements d'employeurs sans réserve mais maintien de l'interdiction de constituer un GE exclusivement composé de collectivités (article 4)
- l'obligation pour le Pôle emploi d'agir en collaboration avec les groupements d'employeurs, notamment en matière d'emploi à temps partiel non pourvus (article 5)

2.119/ La loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie comporte des éléments concernant les groupements d'employeurs.

En effet, pour les GE de plus de 10 salariés, elle entraîne le paiement d'une contribution supplémentaire rétroactive à l'année 2009 de 0.117 % de la masse salariale affectée au

nouveau Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels ainsi que la possibilité de réaliser des contrats de professionnalisation en CDD de 24 mois réservés à des publics prioritaires.

Cette loi contient également diverses mesures concernant la formation des salariés des groupements d'employeurs.

2.12/ La constitution et composition d'un groupement d'employeurs

La création d'un GE doit résulter d'un enjeu fort accompagné généralement par un porteur de projet. Elle intervient sur un territoire identifié avec un objet clair et précis justifiant le recours au GE, et après avoir bénéficié d'une expertise soutenue par des partenaires institutionnels et financiers.

2.121/ Le statut juridique et l'objet d'un GE

Avant la loi du 1 août 2005 en faveur des PME, le groupement devait, de manière exclusive, être constitué sous la forme associative (association loi 1901 ou association régie par le code civil local en Moselle, dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin).

Depuis, il a le choix entre la forme associative et la forme coopérative définie par la loi du 10 septembre 1947. Cependant, il faut noter qu'il existe très peu voire aucun groupement d'employeurs constitués sous cette forme car il implique beaucoup moins d'avantages et de sécurité que l'association.

De même, l'objet du GE a évolué. Jusqu'en 2005, le GE avait un objet unique : mettre à disposition des membres du groupement, des salariés liés au groupement par un contrat de travail. A présent, il peut aussi apporter à ses membres, aide et conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

2.122/ Sa composition

Toute personne physique ou morale peut adhérer à un groupement d'employeurs, quelle que soit la nature de son activité (commerciale, industrielle, libérale ou agricole) et sa forme juridique.

Les entreprises peuvent adhérer à un GE sans condition de seuil. Toutefois, pour les employeurs occupant plus de trois cents salariés, et avant d'adhérer à un GE, il y a obligation de :

- conclure un accord collectif ou un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement
- transmettre cet accord à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Un employeur peut être membre de deux groupements au maximum, sauf s'il possède plusieurs entreprises juridiquement distinctes et enregistrées comme telles au RCS.

La loi ne fixe aucune limite ni minimale, ni maximale, quant au nombre de membres adhérents au GE.

2.123/ Les facteurs clés pour la réussite d'un groupement d'employeurs

Facteur clé n°1 : Les entreprises qui souhaitent créer un GE doivent être mues par une réelle volonté de se regrouper au sein de ce dernier et d'y participer. Un engagement fort est nécessaire car les entreprises adhérentes sont solidaires. Dans le cas où une des entreprises fondatrices quitte le GE, le GE peut être complètement déstabilisé.

Facteur clé n°2 : L'implication du conseil d'administration et du président est essentielle au bon fonctionnement du GE. Leur rôle est de fixer les ambitions et les orientations stratégiques du GE et de veiller à l'implication des entreprises adhérentes.

Facteur clé n°3 : Une bonne structure de gestion et d'animation ainsi que la professionnalisation de l'équipe du GE sont primordiales. Les GE sont quasi-exclusivement des associations à but non lucratif ; pourtant ils doivent être gérés comme des entreprises. La gestion du GE nécessite un réel professionnalisme pour la conduite opérationnelle, l'animation et la qualité des prestations fournies, qui seront la clef de la satisfaction des entreprises adhérentes. Les personnes chargées du GE, doivent faire preuve de très fortes capacités commerciales car le GE doit, entre autre, faire adhérer de nouvelles entreprises.

Facteur clé n°4 : Le GE doit développer les compétences de ses salariés et optimiser les ressources liées à la formation tout au long de la vie d'où de nécessaires capacités d'adaptabilité et d'innovation. La formation tout au long de la vie, la polyvalence, la poly-compétence sont des enjeux de l'emploi à temps partagé puisque les salariés doivent être capables de s'adapter à différents postes, notamment dans un GE multisectoriel.

Facteur clé n°5 : Avoir un coefficient de refacturation des heures de délégation de personnel compétitif tout en proposant une qualité dans ses services.

Facteur clé n°6 : Le GE s'inscrit comme un outil de développement du territoire. Aussi, le soutien des acteurs économiques et politiques, locaux et régionaux, au lancement et au développement des GE est il primordial pour une bonne insertion dans le tissu économique.

Facteur clé n°7 : Une communication commune à l'échelon régional, sur le rôle et l'apport des GE dans l'économie locale dans l'objectif de mieux les faire connaître et reconnaître dans le paysage économique.

Facteur clé n°8 : En final, et c'est peut être l'essentiel, le GE doit répondre à un besoin et une attente des entreprises du bassin d'emploi considéré, lui assurant de ce fait un bon fonctionnement et développement.

2.2/ Les phases de création d'un groupement d'employeurs sous forme d'association loi 1901

La création d'un groupement d'employeurs doit répondre à des besoins réels des entreprises présentes sur le bassin d'emploi. La vérification de ces besoins et la nécessité de créer le GE exigent plusieurs études préalables.

Les 5 étapes nécessaires à la création d'un groupement d'employeurs sont :

- l'étude de faisabilité

- l'étude de réalisation (analyser le niveau d'engagement des adhérents et clarifier les valeurs partagées au sein du groupement d'employeurs)
- les formalités à accomplir
- la création juridique

2.21/ Valider le projet par une étude de faisabilité et la mise en place d'un comité de pilotage

Il y a trois types de porteurs de projets de création d'un groupement d'employeurs :

- les entreprises
- les collectivités locales
- les organisations professionnelles (chambres consulaires, unions patronales...)

L'étude de faisabilité est, le plus souvent, réalisée sous l'égide d'un comité de pilotage. Elle permet de mettre en évidence les conditions de viabilité économique, sociale et financière de la future association.

Le but est de recenser les entreprises susceptibles d'adhérer ou volontaires pour adhérer au groupement d'employeurs et d'estimer leurs besoins.

Mener une étude de faisabilité préalable, si possible réalisée par un cabinet extérieur, est de nature à rassurer les collectivités territoriales – financeurs potentiels – et les futurs employeurs...

La mise en place d'un comité de pilotage chargé de suivre l'étude, d'en valider les différentes étapes – quitte pourquoi pas à l'arrêter – contribue à renforcer la méthodologie.

Il est ainsi judicieux d'associer à ce comité de pilotage différentes parties, dont la DIRECCTE ou l'Inspection du travail. En effet, ces administrations sont d'une part susceptibles de financer l'étude, et d'autre part elles peuvent aussi donner leur avis sur le projet ou des conseils particuliers (sur le choix d'une convention collective par exemple).

Les futures entreprises du groupement d'employeurs ont des besoins différents et une complémentarité doit être trouvée en vue des futurs maillages d'emplois. Des périodes creuses en matière de besoin en salariés apparaissent mécaniquement. Pour combler ces périodes, de nouvelles entreprises doivent être recherchées, le but étant de proposer des CDI aux futurs employés du groupement.

Il importe ainsi de bien définir les postes de travail adaptés, la périodicité, la complémentarité, un volume d'heures correctement réparties entre les structures adhérentes.

L'étude de faisabilité est donc l'occasion de réunir les principaux intéressés par la création d'un ou de plusieurs emplois partagés, ce qui constitue également l'occasion d'appréhender les capacités de chacun à communiquer et à dialoguer.

Par ailleurs, l'inventaire des contraintes légales, financières, techniques, humaines auxquelles le groupement d'employeurs devra faire face doit être dressé. Ces contraintes peuvent s'opposer à la création ou au fonctionnement du groupement.

Le comité de pilotage, à l'issue de l'étude de faisabilité, donne son avis sur l'opportunité de la création du GE.

Il est à noter que l'étude de faisabilité peut être soutenue financièrement par la Région Bretagne. Pour cela, trois conditions doivent être réunies :

- avis préalable positif du CRGE de Bretagne
- réalisation de la partie financière par le CRGE
- participation du CRGE au comité de pilotage de l'étude

Le CRGE (Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Bretagne : cf. paragraphe 2.72/ page 57) jugera de l'utilité et de la pertinence de cette étude au regard d'un ensemble de critères (existence ou non d'un GE sur le périmètre géographique pressenti, noyau d'entreprises volontaires pour constituer le GE, ...). Une rencontre entre le porteur et le CRGE permettra à ce dernier de collecter toutes les informations utiles et nécessaires pour établir son expertise. A l'issue de cette rencontre, le CRGE établira un avis d'expert qui validera ou non la poursuite le projet. Cet avis sera envoyé à la Région et au porteur du projet. Si l'avis du CRGE est positif, l'étude de faisabilité et le démarrage du GE pourront être financés par la Région.

2.22/ L'étude de réalisation

La réponse positive du comité de pilotage à l'étude de faisabilité amorce l'étude de réalisation. Dans cette phase, le comité de pilotage évalue l'aspect qualitatif des emplois. L'analyse précise des besoins exprimés par chaque entreprise conduit à une planification potentielle en fonction des postes demandés et en fonction des entreprises. Une évaluation du nombre de poste en ETP (équivalent temps plein) est alors possible.

Une estimation du coût pour les adhérents et du coefficient de facturation peut être déterminée.

Le groupement d'employeurs doit définir son niveau d'accompagnement des entreprises adhérentes. L'engagement doit se faire sur des volumes horaires, l'existence d'entreprises « tampon » (permettant d'amortir les difficultés des plus petites entreprises), la définition des priorités de mise à disposition.

Le partage de valeurs ne peut exister que si les adhérents ont les mêmes buts et s'il y a une éthique dans la relation tripartite.

De plus, les membres du groupement d'employeurs s'entendent également sur la convention collective qui leur sera applicable, la localisation du groupement, le budget prévisionnel de fonctionnement, les statuts, le règlement intérieur, et le personnel qui assurera la gestion.

2.23/ Les formalités à accomplir

2.231/ La rédaction des statuts

Les membres fondateurs de la future association se réunissent en assemblée générale constitutive. Cette assemblée se réunit, une seule fois, pour la création de l'association, afin d'adopter les statuts et les procédures de mise en place et de démarrage de la structure.

Les statuts représentent l'acte fondateur de la création d'une association. Ils doivent être rédigés d'un commun accord par les membres du groupement et désignent :

- le nom du groupement
- son objet
- le lieu du siège social et la durée du groupement
- ses membres
- les cas de : radiation, exclusion, démission des membres
- le mode de désignation des membres du bureau (président, secrétaire, trésorier)
- les conditions de réunion de l'assemblée générale
- les modalités de modification des statuts ainsi que de modifications et de dissolution de l'association
- les ressources du groupement et l'organisation financière ainsi que les fonds de réserve
- les règles concernant le Conseil d'Administration
- l'administration du groupement d'employeurs
- la personne à qui sera confiée la charge de l'établissement des bulletins de salaires, des déclarations auprès des organismes sociaux et de la facturation

Quel que soit le statut choisi par le groupement d'employeurs, les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

2.232/ La rédaction du règlement intérieur

Le règlement intérieur permet de prévoir et de gérer les risques.

Le groupement fonctionne avec des organes de direction et de délibération :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Assemblée générale

Les membres du Conseil d'administration du groupement élaborent et valident le règlement intérieur et déterminent, par la même occasion, les règles nécessaires au fonctionnement des instances associatives du groupement.

Ce document peut ainsi prévoir :

- la répartition des charges entre les entreprises utilisatrices
- la définition des postes et des plans de formation
- le programme d'utilisation des personnels
- la convention collective applicable
- les modalités de relevés des heures de travail
- les conditions de la rupture de travail des salariés et des adhérents, l'avance en compte courant et la facturation des mises à disposition
- les modalités d'adhésion et de démission
- la composition du conseil d'administration
- les modalités de répartition des plannings horaires du ou des salariés
- les modalités financières de partage des charges financières

Le règlement intérieur peut également :

- préciser les modalités de mise en place du fonds de réserve du groupement
- fixer les conditions matérielles de tenue des assemblées générales

Ce dernier doit enfin envisager les difficultés qui pourraient être rencontrées et prévoir les modalités de sa modification, si celle-ci est nécessaire.

Par ailleurs, il peut faire figurer en annexe un certain nombre de documents-types permettant de faciliter le fonctionnement quotidien du groupement d'employeurs et ses relations avec les entreprises adhérentes. A ce titre, un certain nombre de groupements prévoit une convention-type de mise à disposition de la main d'œuvre salariée du groupement, qui précise :

- les modalités de cotisation des entreprises adhérentes faisant appel au GE
- le planning d'utilisation
- le coût et le règlement de la prestation
- le relevé d'heures
- les conditions de travail du salarié
- les responsabilités de l'entreprise utilisatrice dans ce cadre
- la durée de la convention

2.233/ Le choix de la convention collective

L'obligation de choisir une convention collective unique pour le groupement d'employeurs mène à deux situations possibles selon que les entreprises appartiennent au même secteur d'activité ou non.

➤ **Première situation : les entreprises qui souhaitent constituer un GE appartiennent au même secteur d'activité.**

Le choix de la convention ne pose donc pas de problème, la convention collective auxquelles les entreprises sont reliées, sera celle du groupement d'employeurs.

La couverture conventionnelle des salariés de ces groupements mono-sectoriels ne pose guère de difficultés.

➤ **Deuxième situation : les entreprises qui souhaitent constituer un GE sont assujetties à des conventions collectives différentes.**

Si le Code du travail laisse une marge d'autonomie pour le choix de la convention collective, il précise, sous peine d'opposition de la DIRECCTE^{1*}, qu'elle doit être adaptée à l'exercice même de l'activité du groupement, et notamment :

- aux classifications professionnelles
- aux niveaux d'emploi des salariés
- ou à l'activité des différents membres du groupement

Dès lors que la convention collective respecte ces critères, l'opportunité du choix de la convention applicable reste donc à l'appréciation des membres du groupement.

Les membres du groupement peuvent alors décider d'appliquer la convention majoritaire chez les membres, ou, celle représentant l'activité dominante du groupement (en fonction du volume d'heures de mise à disposition, la convention retenue étant celle du secteur d'activité dans lequel sera effectué le plus grand nombre d'heures de mise à disposition).

¹ * Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, anciennement Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)

Rien ne s'oppose donc juridiquement au choix d'une convention qui n'est appliquée par aucun des membres du groupement, si elle contient un système de classification permettant de positionner de façon cohérente les salariés du groupement. Les entreprises peuvent, par ailleurs, choisir une convention collective dont les classifications sont définies de façon assez générale, par rapport au niveau des emplois plus qu'à des métiers, mobilisant la technique dite des « critères classants » qui permettent le positionnement des emplois.

Selon F. Delalande, directeur du groupement d'employeurs Vénétis, le choix de la convention collective est essentiel car « un mauvais choix peut fermer l'accès du GE à certains secteurs d'activité ou placer les salariés en situation difficile ». Il convient également à cette étape d'entamer un dialogue étroit avec l'Inspection du travail quant au choix de la convention afin d'être sûr qu'elle soit validée par la suite.

2.24/ La création juridique : les démarches administratives

Tous les groupements ont, à leur création, une obligation d'information à l'Administration du travail. En outre, pour acquérir la personnalité juridique, une association doit procéder à sa déclaration à la préfecture et à une insertion au Journal Officiel d'un extrait de cette déclaration, sur production du récépissé

2.241/ La déclaration à la préfecture

La déclaration d'association doit être faite à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement où l'association aura son siège social. La déclaration d'association indique :

- le nom et l'objet du groupement
- le siège des entreprises adhérentes
- les noms, professions, domiciles et nationalités des personnes chargées de son administration et de sa direction

Il convient d'envoyer, avec la déclaration d'association, deux exemplaires des statuts, et une demande d'insertion au Journal Officiel. Ces exemplaires doivent être datés et signés par le président et le trésorier.

La préfecture délivre au groupement d'employeurs, après réception de ces éléments et dans un délai de cinq jours après la remise du dossier, un récépissé de la déclaration d'association.

2.242/ La demande d'insertion au Journal Officiel (J.O)

L'association n'est rendue publique que par une insertion au Journal Officiel, sur production du récépissé remis par l'administration.

C'est la dernière étape de la création d'une association. Elle se fait par l'intermédiaire de la préfecture (ou de la sous-préfecture) dont dépend le groupement, qui délivre au groupement un imprimé d'insertion. La date de publication au J.O est alors la date d'acquisition de la personnalité juridique pour le groupement. L'extrait de ce J.O est la preuve de la personnalité morale de l'association.

2.243/ La déclaration à l'administration du travail

Le groupement d'employeurs dispose d'un mois pour avertir l'administration du travail de sa constitution.

Le processus d'information est différent suivant que les entreprises relèvent ou pas de la même convention collective.

Si les membres du groupement d'employeurs relèvent tous de la même convention collective, ce dernier informe l'inspecteur du travail.

Si le groupement d'employeurs est multisectoriel, il informe la DIRECCTE.

➤ **Déclaration à l'inspection du travail**

Dans le cas où le groupement d'employeurs a la même convention collective que ses entreprises adhérentes, il doit annoncer sa création à l'inspection du travail dont dépend sa convention collective.

Une note d'information doit être adressée à l'Inspection du travail du lieu du siège social du groupement, dans le mois suivant la date de constitution.

Cette note comprend :

- Le nom, le siège social du groupement et sa forme juridique
- Les noms, prénoms, domiciles des dirigeants du groupement avec pour chacun d'eux :
 - son siège social, l'adresse de ses établissements, la nature de son ou ses activités s'il s'agit d'une personne morale (entreprise, association)
 - son adresse, le siège social de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère, la nature de son activité et l'adresse de ses établissements s'il s'agit d'une personne physique
 - le nombre de salariés que cette personne physique ou morale emploie
- Les statuts de l'association
- Une copie de l'extrait de déclaration d'association parue au Journal Officiel
- Une liste des membres du groupement avec leurs adresses, sièges sociaux, la nature de leurs activités, le nombre de salariés que chaque adhérent emploie
- La convention collective appliquée au groupement

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.

➤ **Déclaration à la DDTEFP (DIRECCTE désormais)**

Dans le cas des groupements d'employeurs multisectoriels, ceux-ci s'entendent sur une convention collective qui s'appliquera au groupement mais le choix de cette convention collective est soumis à l'accord de la DDTEFP.

L'association doit donc faire connaître à la DDTEFP la convention collective choisie.

Cette déclaration comporte les mêmes indications que celles requises au titre de la note d'information remise à l'inspecteur du travail par les groupements dont les entreprises

relèvent de la même convention collective. Toutefois à cette note d'information, le groupement d'employeurs multisectoriel doit ajouter :

- l'intitulé de la convention collective appliquée par chaque membre
- la convention collective que le groupement se propose d'appliquer
- les indications relatives au nombre et à la qualification des salariés que le groupement envisage d'employer

Cette déclaration se fait par lettre recommandée avec accusé de réception et doit être datée et signée par la personne habilitée à le faire au sein du groupement (le responsable, en général).

La DDTEFP dispose d'un délai d'un mois à réception du dossier pour émettre un avis compte tenu des renseignements précédents et pour s'opposer au choix de la convention collective proposée par le groupement.

Selon les règles de l'administration, passé ce délai et sans opposition, le groupement d'employeurs a l'autorisation tacite d'exercer son activité.

2.244/ Les démarches en cas de modifications

La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

Les associations sont tenues de faire connaître à la préfecture, dans les trois mois, tous les changements survenus dans l'administration de leur association, ainsi que toutes les modifications apportées à leurs statuts.

Ces modifications et changements ne sont opposables aux tiers qu'à partir du jour où ils auront été déclarés.

Dans le cas de modifications ultérieures des données fournies, le groupement doit en informer l'inspecteur du travail dans un délai d'un mois.

Les modifications et changements seront en outre consignés dans un registre spécial qui devra être présenté aux autorités administratives ou judiciaires chaque fois qu'elles en feront la demande.

2.25/ L'information des représentants du personnel

Lors de la constitution d'un groupement d'employeurs, mais aussi de l'adhésion à un GE existant, l'employeur doit informer les institutions représentatives (le comité d'entreprise et les délégués du personnel) du personnel existant dans son entreprise.

Cette information précise la nature des activités du groupement et les conditions de sa constitution et peut intervenir après l'adhésion de l'entreprise au groupement. Il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation préalable.

Les institutions représentatives du personnel n'ont pas de pouvoir décisionnel quant à cette adhésion.

2.26/ Les déclarations d'existence aux services fiscaux et sociaux

Le groupement d'employeurs doit avertir les services fiscaux et sociaux de sa création.

➤ La déclaration d'existence aux services fiscaux

La déclaration d'existence doit être faite auprès des services fiscaux si le groupement d'employeurs est créé dans un premier temps sans l'embauche de personnel. Sinon, en cas d'embauche de personnel, c'est auprès de l'URSSAF que cette déclaration doit être faite, qui en informe par la suite les impôts.

➤ La déclaration d'existence aux services sociaux

Si le groupement d'employeurs est créé avec du personnel, la déclaration d'existence est faite auprès de l'URSSAF qui se charge de transmettre les documents et informations aux autres caisses sociales et aux services fiscaux.

2.3/ Les sociétés coopératives

Depuis 2005, les groupements d'employeurs ne sont plus obligatoirement des associations loi 1901. Il est désormais possible aux sociétés coopératives de créer leurs propres groupements d'employeurs.

De même, les sociétés coopératives existantes peuvent développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités de groupement d'employeurs.

La société coopérative qui entend développer l'activité de groupement d'employeurs prévue à l'article L. 1253-1 doit, avant son exercice effectif, mentionner dans ses statuts cette activité ainsi que la responsabilité solidaire des associés pour les dettes qui en résultent à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

La société coopérative déclare l'exercice d'une activité de groupement d'employeurs selon les modalités prévues aux articles D. 1253-1 à D. 1253-3.

La société coopérative qui étend son activité à celle de groupement d'employeurs doit bien distinguer les ressources du groupement d'employeurs de celles de la société coopérative. En effet, même dans le cas où le groupement d'employeurs est créé au sein d'une société coopérative, il garde la caractéristique de poursuivre des opérations à but non lucratif.

Ainsi, les moyens de toute nature affectés au groupement d'employeurs sont identifiés à l'intérieur de la société coopérative et la comptabilité qui s'y rapporte est séparée.

Elle précise l'organisation qu'elle mettra en œuvre pour respecter les obligations spécifiques prévues par la réglementation.

La société coopérative peut recruter des salariés soit pour les affecter exclusivement à l'activité de groupement d'employeurs, soit pour les affecter à la fois à cette activité et à ses autres activités.

L'utilisation de salarié pour l'une ou l'autre des activités de la coopérative est soumise à condition.

La société coopérative peut :

- mettre à la disposition de l'un des membres du groupement d'employeurs un des salariés qu'elle emploie et qui n'est pas affecté à cette activité
- utiliser pour ses propres besoins un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs

Dans les deux cas, l'employeur remet au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail mentionnant la durée du changement d'affectation (et dans le premier cas : les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail). En l'absence de réponse dans un délai de 15 jours, le salarié est réputé avoir refusé cette proposition. L'employeur ne peut tirer aucune conséquence de ce refus sur la situation du salarié.

Les modifications amenées par la loi d'août 2005 concernant la possibilité de constituer un groupement d'employeurs sous la forme coopérative n'apportent aucun changement du point de vue du régime fiscal applicable : le groupement d'employeurs demeure donc assujéti aux impôts commerciaux.

Cependant, cette nouvelle possibilité de forme coopérative modifie la notion de co-responsabilité des membres du groupement. En effet, dans le cadre d'une société coopérative, les membres ne sont solidairement responsables qu'à hauteur de leurs apports.

Par ailleurs, les sociétés coopératives relevant purement du secteur marchand auront plus de difficultés à obtenir des aides publiques au démarrage ou pour des actions collectives à destination des salariés et adhérents.

Actuellement, il n'existe pas de groupement d'employeurs constitué sous la forme de société coopérative en Bretagne.

2.4/ Régime fiscal et responsabilités sociales des groupements d'employeurs

Malgré leur statut associatif, l'administration fiscale ne reconnaît pas le caractère non lucratif des groupements d'employeurs (hors GE agricoles).

A ce titre, ils sont soumis au régime de droit commun des entreprises commerciales.

2.41/ La taxe sur la valeur ajoutée (TVA)

La mise à disposition de personnel étant une activité à caractère économique qui entre dans le champ d'application de la TVA, le groupement d'employeurs est donc soumis à cette taxe.

Cependant, le régime fiscal des groupements d'employeurs au regard de la Taxe sur la valeur ajoutée (TVA) varie en fonction de la situation des entreprises adhérentes. Le groupement est assujéti à la TVA à partir du moment où l'une de ses entreprises adhérentes y est soumise.

Ainsi, certains groupements peuvent bénéficier d'une exonération, pour des services rendus à des personnes physiques ou morales qui exercent une activité exonérée ou placée hors du champ d'application de la TVA.

Le groupement déduit la taxe facturée dans les conditions habituelles : assujétissement obligatoire à la TVA selon le régime général au taux normal de 19,6%, exception faite du régime « franchise de base » qui est exonéré si le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 27 000 euros.

Lorsque cette exonération n'est pas applicable, les prestations offertes par le groupement d'employeurs sont soumises au taux de TVA de 19,6%. Le montant de la TVA doit être mentionné sur la facture adressée aux entreprises utilisatrices, de sorte qu'elles puissent la déduire, dans les conditions habituelles.

2.42/ L'impôt sur les sociétés (IS)

Bien que le groupement soit à but non lucratif, il est soumis à l'impôt sur les sociétés au taux normal de 33,3 %.

Remarque : Ce régime implique la tenue obligatoire d'une comptabilité et de la déclaration annuelle des résultats. Par ailleurs, les subventions sont soumises à l'IS.

Dans l'hypothèse où le groupement d'employeurs ne réalise pas d'excédent, l'impôt à payer sera nul. Il subsiste néanmoins la charge d'effectuer une déclaration fiscale (coût de gestion à prévoir).

2.43/ L'imposition forfaitaire annuelle des sociétés (IFA)

Depuis le 1er janvier 1997, tous les groupements d'employeurs sont exonérés de cette imposition (article 13 de la loi de finances 1997).

Pour les IFA dues à compter du 1er janvier 2009, le seuil d'assujétissement à l'imposition forfaitaire annuelle est porté à 1 500 000 €, au lieu de 400 000 € en 2008. Les personnes morales dont le chiffre d'affaires du dernier exercice clos est inférieur à 1 500 000 € sont donc exonérées de l'IFA. Les autres tranches du barème ne sont pas modifiées.

Ce seuil a été progressivement abaissé à 15 millions d'euros à partir du 1er janvier 2010. Avant sa suppression définitive le 1er janvier 2011.

2.44/ La taxe d'apprentissage (TA)

Les groupements d'employeurs sont soumis à la taxe d'apprentissage. Afin de la facturer uniquement aux entreprises utilisatrices assujéties, les groupements d'employeurs composés d'adhérents assujétis et non assujétis paient la taxe d'apprentissage en proportion des salaires versés et soumis à cette taxe.

De plus, depuis l'instruction fiscale 4L1-10 du 22 mars 2010, Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent verser, en plus de la taxe d'apprentissage, une taxe additionnelle si le nombre moyen de titulaires de contrats en alternance dans l'entreprise est inférieur à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, seuil visant à favoriser l'insertion professionnelle.

2.45/ La taxe sur les salaires (TS)

Les groupements d'employeurs exonérés de TVA ou bénéficiant d'une franchise de TVA sont soumis à la taxe sur les salaires. Les associations loi de 1901 qui emploient moins de 30 salariés bénéficient d'un abattement de 5 913 € annuel (en 2010) sur le montant de taxe à payer, c'est-à-dire qu'elles ne paieront pas de taxe sur les salaires tant que son montant est inférieur à 5 913 € par an. Une décote peut également être appliquée.

2.46/ La Contribution économique territoriale (anciennement TP)

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la taxe professionnelle (TP) a été remplacée par un nouvel impôt : la contribution économique territoriale (CET).

La CET se décompose en fait en deux impôts distincts :

- la cotisation foncière des entreprises (CFE)
- la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

Concernant les groupements d'employeurs, il faut retenir que les groupements dont le chiffre d'affaire est inférieur à 500 000 euros sont exonérés de la CVAE, mais que tous les groupements d'employeurs sont redevables de la CFE.

Il est alors important de noter que la CFE est assise sur la valeur locative des biens soumis à la taxe foncière (hors équipements, biens mobiliers et recettes donc) et que le taux d'imposition est déterminé par les communes ou les EPCI.

En ce qui concerne la CVAE, on peut voir que la valeur ajoutée est plafonnée à 80% du chiffre d'affaires pour les entreprises réalisant moins de 7.6 millions d'euros de chiffre d'affaires et à 85% au-delà.

2.5/ Le fonctionnement des groupements d'employeurs

2.51/ Le fonctionnement administratif

Le groupement, comme toute association, fonctionne avec des organes de direction et de délibération : Conseil d'administration, bureau, assemblée générale. Les membres du Conseil d'administration du groupement élaborent et valident le règlement intérieur qui détermine les règles de fonctionnement des instances du groupement.

Ce document peut ainsi prévoir le programme d'utilisation des personnels, la convention collective applicable, les conditions de la rupture de travail des salariés, des adhérents et la facturation des mises à disposition. Il fixe également les conditions matérielles de tenue des assemblées générales. Il doit enfin envisager les difficultés qui pourraient être rencontrées et prévoir les modalités de sa modification si celle-ci s'avère nécessaire.

Par ailleurs, il peut faire figurer en annexe un certain nombre de documents-type permettant de faciliter le fonctionnement quotidien du groupement et ses relations avec les entreprises adhérentes. A ce titre, un certain nombre de groupements d'employeurs prévoient une convention-type de mise à disposition de la main d'œuvre salariée du groupement, qui précise les modalités de cotisation des entreprises adhérentes faisant appel au GE, le planning d'utilisation, le coût et le règlement de la prestation, le relevé d'heures, les conditions de travail du salarié et les responsabilités de l'entreprise utilisatrice dans ce cadre, et enfin la durée de la convention.

Le groupement d'employeurs se compose des membres fondateurs et des membres ayant adhéré postérieurement à sa création. Pour être adhérents, les nouveaux membres doivent être agréés par le conseil d'administration (qui valide la proposition d'adhésion de nouveaux membres) et s'acquitter du montant de l'adhésion.

Les entreprises membres du conseil d'administration dirigent le groupement d'employeurs. Le conseil d'administration contrôle les conditions de fonctionnement, notamment le niveau de facturation des mises à disposition. Il élit son Président. Le nombre et les modalités de désignation du conseil d'administration sont libres et dépendent des membres de chaque groupement d'employeurs.

Le conseil d'administration décide :

- la tarification des mises à disposition
- les moyens administratifs du groupement
- la politique salariale et sociale
- l'entrée de nouveaux adhérents
- le pouvoir disciplinaire

La gestion administrative peut être assurée par le groupement d'employeurs ou par des compétences extérieures toutefois, la responsabilité des décisions revient au GE.

L'entreprise qui souhaite adhérer doit remplir un dossier d'adhésion, accepter ses statuts et règlement intérieur et doit acquitter une cotisation et des frais d'entrée. Seuls les adhérents au groupement peuvent bénéficier de la mise à disposition de personnel et ce, par la conclusion d'un contrat de mise à disposition avec le groupement d'employeurs.

➔ **Le rôle du directeur**

Ce poste peut avoir différentes appellations : directeur, coordinateur, animateur, responsable...

Le directeur du groupement d'employeurs remplit plusieurs missions :

- gestion des ressources humaines (paie, formation des salariés, organisation du temps de travail des salariés...)
- gestion comptable et financière
- recrutement
- négociation utilisateurs, salariés
- prospection active d'adhérents

Diriger un groupement d'employeurs requiert de mettre en œuvre de nombreuses compétences dans différents domaines. En effet, il faut tout d'abord disposer de

compétences en management et direction d'entreprise et savoir développer un réseau d'adhérents. De plus, au vu du caractère spécifique du groupement d'employeurs, il importe d'avoir une expérience dans le montage de projets innovants, mais aussi de savoir prospecter, rechercher des subventions. Enfin, il est primordial de disposer de compétences en matière de ressources humaines, notamment savoir gérer des compétences et manager un personnel dispersé.

2.52/ Le fonctionnement financier

Si lors de ses deux premières années de vie, le groupement d'employeurs est aidé par différentes subventions, l'association doit au plus vite parvenir à s'autofinancer entièrement.

C'est pourquoi, avant la création du groupement d'employeurs, il convient de concevoir un premier budget prévisionnel permettant d'identifier les capacités de financement du poste (produits) en fonction des salaires (charges) et du fonctionnement du groupement.

➤ Les charges

Le groupement d'employeurs doit faire face à plusieurs charges :

- Coût salarial
 - Salaire chargé des cotisations
 - Congés payés
 - Autres éléments du coût salarial : ancienneté, formation, comité d'entreprise, avantages divers (mutuelles, prévoyance...), maintien de salaire (maladie...)
- Frais de structure
 - Recrutement
 - Pilotage et gestion administrative du GE
 - Charges fixes et variables : factures électricité, téléphone, matériels divers...
- Frais annexes
 - Equipements de travail : chaussures de sécurité, vêtement de travail, casques, outils...
 - Frais de déplacement

En ce qui concerne les charges, il est nécessaire de procéder à l'identification des emplois du temps hebdomadaires, mensuels ou annuels. Un planning annuel permet de calculer, au prorata de l'utilisation du salarié, le volume horaire prévisionnel, ainsi que le coût annuel du salarié. Une fois les niveaux de participation pour chacun des adhérents identifiés, l'ensemble des frais que constituent le salaire, les charges sociales, les frais de gestion, fournitures administratives, achats divers, formation professionnelle, médecine du travail, frais d'assemblée générale ou de matériel... sont partagés au prorata de l'utilisation du salarié.

En fonction du planning annuel horaire et financier, sont identifiés en début d'année (saison, année civile ou autre...) des volumes et participations prévisionnels sur 12 mois. Ils peuvent fluctuer en fonction des besoins particuliers des utilisateurs.

Lors des réunions du conseil d'administration du groupement d'employeurs, des ajustements financiers sont opérés en fonction des horaires réellement effectués ou en fonction de charges ou produits initialement prévus.

➔ **Les ressources**

En termes de ressources, le GE dispose :

- De ressources provenant de ses membres
 - facturation mensuelle des heures travaillées ou forfait sur la base du salaire brut
 - cotisation annuelle des adhérents
 - avance en compte courant demandée, correspondant à un mois de facturation
 - caution bancaire (pouvant porter sur une base forfaitaire par salarié)
 - fonds de réserve
- D'autres ressources
 - subventions d'aides à la création et au développement du GE
 - aides à l'emploi
 - emprunts auprès d'organismes bancaires
 - autres ressources autorisées par la loi

Une facturation mensuelle des heures travaillées ou forfait sur la base du salaire brut

Les entreprises utilisatrices sont tenues de payer les heures des salariés qu'elles ont eues à disposition et de participer aux frais de fonctionnement du groupement. Ces frais comprennent les frais de secrétariat, de locaux, de gestion, de matériel. Par ailleurs, le groupement peut facturer les entreprises utilisatrices au travers d'une cotisation, ou bien en incluant les frais de fonctionnement dans le calcul du coût horaire.

L'avance en compte courant et la caution bancaire

L'avance en compte courant et la caution bancaire permettent d'assurer la protection financière de l'association et de ses adhérents. En effet, chaque adhérent est solidaire des autres membres de l'association : en cas de défaut de paiement, la caution permet d'éviter tout problème aux autres membres.

Aides à la création et au développement du GE

En fonction des activités développées, les groupements d'employeurs peuvent bénéficier, le cas échéant, de programmes d'aides mis en place par le Conseil régional, le Conseil général, le FSE, le Fonds de Restructuration de la Défense (FRED), le Pays, la communauté de communes ou d'agglomération, ...

Ces aides sont mobilisables en fonction des objectifs du groupement, des activités organisées et des publics accueillis, en tant que salariés ou en tant que bénéficiaires des prestations du groupement.

Aides à l'emploi

Le groupement d'employeurs bénéficie pour le compte de ses membres des aides à la création du GE et des aides à l'emploi mobilisables dans le cadre du Contrat unique d'insertion (CUI) qui, depuis le 1^{er} janvier 2010, prend la forme:

- D'un Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour les employeurs du secteur non marchand.
- D'un Contrat initiative-emploi (CUI-CIE) pour les employeurs du secteur marchand.

Le fonds de réserve

Le groupement d'employeurs doit se constituer un fonds de réserve dès sa mise en place. La stabilité financière du groupement réside dans sa capacité à se doter d'un fonds de trésorerie et de réserve.

La trésorerie devant être suffisante afin de pouvoir régler les appels de cotisations sociales trimestrielles (URSSAF, ASSEDIC, Caisse de retraite...), de formation continue et de se prémunir contre les risques.

Il provient des subventions d'aide à la création et de fonctionnement et ne tient pas compte des aides à l'emploi.

Il trouve également son origine dans les participations des utilisateurs qui peuvent, lors d'un conseil d'administration ou l'assemblée générale du groupement, calculer leurs concours en fonction de l'utilisation du ou des salariés.

2.6/ La relation tripartite

L'outil groupement d'employeurs entraîne une relation tripartite entre le GE, les entreprises adhérentes et les salariés.

2.61/ Relation d'un GE avec ses entreprises adhérentes

Pour appartenir au groupement d'employeurs, les entreprises doivent obligatoirement verser une cotisation (le montant de la cotisation varie suivant les groupements ; dans certains, elle est symbolique).

Par ailleurs, certains groupements demandent une caution bancaire et une avance en compte courant aux entreprises adhérentes pour se prémunir contre les risques.

Le GE est l'employeur du salarié. C'est pourquoi, dans le cas du recours aux prud'hommes, c'est le groupement d'employeurs qui est attaqué et non les entreprises adhérentes, même si le salarié va aux prud'hommes suites au comportement d'une entreprise adhérente.

2.611/ Mise à disposition de salariés

Contrat de mise à disposition

L'entreprise adhérente fait part à l'équipe de gestion de ses besoins en salariés, des fiches de poste et compétences requises, et de son organisation du temps de travail.

En fonction des besoins exprimés par les entreprises du groupement, l'équipe de gestion recrute les salariés et procède au maillage de poste pour constituer un temps partagé.

Toutefois, le groupement est libre dans l'organisation de la mise à disposition des salariés auprès des entreprises utilisatrices. Il n'existe aucune contrainte particulière concernant le motif d'utilisation des salariés, la durée de leur mise à disposition, le nombre et le rythme de leurs missions et le lieu d'exécution du travail.

L'entreprise, lorsqu'elle utilise les compétences d'un salarié, conclut un contrat de mise à disposition avec le groupement, qui définit les conditions de délégation. Le salarié n'est pas partie prenante à ce contrat, ses droits et obligations étant déterminés par le contrat de travail.

Pour chaque mise à disposition d'un salarié, un contrat est signé entre le groupement d'employeurs et l'entreprise utilisatrice. Le contrat de mise à disposition précise le contenu et la durée de la mission, le montant de la rémunération due au salarié et les différents éléments qui la composent, la qualification professionnelle et les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées.

Comme dans le cas des contrats de mise à disposition conclus par les associations intermédiaires ou les entreprises de travail temporaire, le contrat ne donne pas lieu à un transfert du lien salarial, celui-ci demeurant entre le groupement et le salarié. Néanmoins, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail des personnes mises à sa disposition.

Participation financière des membres

Le groupement est l'employeur unique des salariés ; c'est à lui qu'incombe le versement de la rémunération et des charges sociales. Les entreprises utilisatrices remboursent ensuite au groupement les dépenses engagées par le salarié qu'elles utilisent.

Pour l'entreprise le coût d'un salarié embauché par un GE est moins élevé de 10 à 30 % que celui d'un intérimaire². En effet, il correspond au salaire brut de l'employé auquel s'ajoute les charges patronales, les congés payés, les frais inhérents au salarié (formation, comité d'entreprise, avantages divers (mutuelle, chèques-déjeuners,...), la prévention contre les risques sociaux (maladie par exemple..) et enfin les frais de structure du GE, qui permettent notamment de couvrir les coûts liés au recrutement et à la gestion du groupement.

Le groupement facture à l'entreprise la mise à disposition du ou des salariés, au prorata du temps de travail effectué. Cette facturation reprend la contrepartie du salaire, des charges sociales et du coût de gestion du groupement.

² Entreprise et carrières, n°850, *Les groupements d'employeurs : une voie vers la flexsécurité*

2.612/ Solidarité financière et cotisation à l'Assurance garantie des salaires (AGS)

L'article L1253-8 du Code du Travail prévoit l'application d'un mécanisme de responsabilité financière entre les membres du groupement.

Il précise que les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes éventuelles de celui-ci à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Cette solidarité joue en dehors de tout paiement relatif aux heures de disposition utilisées. Ainsi une entreprise qui s'est déjà acquittée de son paiement est néanmoins solidaire des dettes éventuelles du groupement d'employeurs, qui constitue de ce point de vue une « association engageante ».

Ainsi, en cas de défaillance de l'une des entreprises utilisatrices, les salariés ou les organismes créanciers de cotisations obligatoires peuvent se retourner contre n'importe quelle entreprise, à partir du moment où elle est membre du groupement.

Dans les faits, les groupements prévoient le plus souvent, dans le cadre du règlement intérieur, d'organiser également une responsabilité sociale entre les entreprises adhérentes. Il peut ainsi être stipulé que cette responsabilité pourra être supportée en dernier ressort proportionnellement au remboursement des frais de personnel enregistré par les membres adhérents au cours des trois ou six mois précédant l'incident ayant déclenché la mise en œuvre de la responsabilité.

Le règlement intérieur peut en outre prévoir un dépôt de garantie ou l'association d'un dépôt de garantie et d'une caution bancaire dont le montant et la validité sont déterminés par le conseil d'administration, que chaque adhérent s'engage à fournir au groupement au moment de son adhésion.

Le groupement d'employeurs peut demander à ses adhérents le versement d'une avance en compte courant, correspondant à deux mois de facturation, que l'entreprise récupère à sa sortie du groupement. Toutefois, cette avance n'est obligatoire ni sur le plan légal, ni sur le plan juridique, il appartient à chaque groupement de décider de son existence ou non. Pour le groupement, il constitue un fonds de garantie dans le cas de défaillance d'une entreprise.

La solidarité financière n'exonère pas le groupement d'employeurs et les entreprises qui y adhèrent des responsabilités sociales directes à l'égard des salariés dont elles mutualisent l'emploi, mais également entre entreprises adhérentes.

Ce principe de solidarité financière est en outre cumulatif avec l'obligation de cotisation à l'Assurance garantie des salaires (AGS). Le principe de solidarité financière en vigueur au sein des GE ayant pour conséquence d'engager financièrement les entreprises adhérentes, les groupements cotisent de fait à l'AGS sans pouvoir bénéficier des prestations qui en découlent.

2.62/ Relation d'un GE avec ses salariés

2.621/ Le contrat de travail

Le salarié a un contrat de travail non pas avec les entreprises pour lesquelles il travaille mais avec le groupement d'employeurs. La rémunération est effectuée par le groupement. Le salarié perçoit une rémunération égale à celle des autres salariés de l'entreprise et est soumis aux mêmes conditions de travail qu'eux.

Les salariés peuvent être recrutés, selon les nécessités, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée. Cependant, compte tenu de la finalité même du groupement qui vise à stabiliser les salariés, à temps plein ou à temps partiel, ainsi que le rappelle expressément la circulaire du 20 mai 1994, le CDI doit rester la forme privilégiée du contrat de travail. Cependant, il est admis que le groupement d'employeurs utilise tout d'abord un CDD pour l'embauche de son personnel, avant la conclusion d'un CDI.

Le recours à un contrat à durée déterminée doit s'effectuer dans les formes requises par la loi. Le contrat doit ainsi obligatoirement préciser le motif exact du recours au CDD et respecter les articles L1242-1 à L1242-9 du Code du travail, justifiant ce type de contrat.

Qu'il soit conclu pour une période déterminée ou non, le contrat de travail doit dans tous les cas être écrit. A défaut, le juge est susceptible de l'analyser comme un contrat de travail de droit commun, et d'en tirer les conséquences en termes d'intégration du salarié parmi les travailleurs permanents de l'association.

Un certain nombre de mentions prévues par le Code du Travail doivent en outre être portées sur le contrat :

- 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

Le contrat doit également préciser la convention collective dans le champ de laquelle le groupement d'employeurs a été constitué.

S'agissant des utilisateurs potentiels, le Code du travail exige qu'une liste soit établie et exclut de ce fait la possibilité de se borner à un renvoi générique à « l'ensemble des adhérents du groupement d'employeurs ». Dans l'hypothèse d'une modification intervenant parmi les entreprises utilisatrices, notamment du fait d'une nouvelle adhésion, il est nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail initial.

Etant donné que le contrat de travail est signé entre le GE et le salarié, ce n'est pas l'entreprise qui gère le parcours professionnel et la formation du salarié mais le groupement d'employeurs. Il en va de même pour la médecine du travail.

Par ailleurs, c'est au groupement d'employeurs que revient le pouvoir disciplinaire. Aucune sanction ne peut être prise par l'entreprise vis-à-vis du salarié.

Depuis février 2005, un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

2.622/ La rémunération

Le groupement rémunère le salarié.

Dans l'éventualité où l'une des entreprises adhérentes interrompt ponctuellement ou cesserait définitivement l'activité pour laquelle le salarié était embauché et dès lors qu'un nouveau maillage d'emploi apparaît impossible pour ce salarié, ce dernier est susceptible d'être licencié.

La rémunération du salarié dépend de la convention collective appliquée et de sa qualification.

En principe, la rémunération sur l'année ne doit pas souffrir de modifications du fait de la succession de la période de travail dans plusieurs entreprises. Il appartient donc au groupement, en tant qu'employeur, de lisser le niveau de rémunération sur l'année.

Le salarié du groupement d'employeurs bénéficie de garanties relatives au versement de sa rémunération. En effet, « les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes à l'égard des salariés et organismes créanciers de cotisations obligatoires ».

Il peut arriver que le salarié ne soit pas occupé à plein temps ou pour partie de son temps, pendant des périodes plus ou moins longues, du fait de l'arrivée à terme de certaines missions. Dans cette hypothèse, le GE n'a pas, sauf stipulations contraires prévues par les statuts de l'association, l'obligation de rémunérer les temps éventuels d'inoccupation, mais l'intéressé peut prétendre au versement d'allocations de chômage partiel dès lors que les conditions en sont réunies.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement. Néanmoins, lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

En matière de représentation du personnel, ce sont les règles particulières du travail temporaire qui s'appliquent : pour les élections professionnelles et de désignation des délégués syndicaux, les effectifs du groupement sont déterminés en prenant en compte les salariés mis à disposition pendant une durée totale d'au moins trois mois durant la dernière année civile. Ainsi, les salariés mis à disposition pendant au moins trois mois durant la dernière année civile peuvent être électeurs et doivent justifier d'au moins six mois d'ancienneté pour être éligibles ou désignés comme délégués syndicaux.

2.63/ Les relations du salarié avec l'entreprise utilisatrice

Les obligations de l'entreprise utilisatrice, à l'égard du salarié mis à disposition, sont régies par les dispositions du Code du travail en matière de prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

C'est l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions de travail du salarié sur le lieu de travail.

Ces conditions comprennent limitativement :

- la durée du travail
- un éventuel travail de nuit
- les repos hebdomadaires et les jours fériés
- l'hygiène et la sécurité
- le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs

Les salariés en temps partagé doivent être inscrits sur le registre du personnel des entreprises utilisatrices, avec la mention expresse « mis à disposition par un groupement d'employeurs », ainsi que la dénomination et l'adresse de ce dernier.

Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice au prorata du nombre de jours effectivement travaillés, à l'exception de

l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle.

Le calcul de cet effectif est utilisé pour déterminer le nombre de personnes nécessaires à la constitution du comité d'entreprise, de délégués du personnel et de délégués syndicaux. Plus précisément, « en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés mis à leur disposition au cours de l'exercice » (Code du travail). Sont exclus du calcul, les salariés mis à disposition pour le remplacement d'un salarié ou dont le contrat a été suspendu.

Les salariés mis à disposition ne peuvent pas être inscrits sur les listes électorales de l'entreprise utilisatrice, mais peuvent recourir aux délégués du personnel en cas de réclamations portant sur :

- les conditions d'exécution du travail
- l'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice

C'est ainsi que les salariés du groupement ont accès dans l'entreprise utilisatrice, et dans les mêmes conditions que les salariés de celle-ci, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés.

2.7/ Les groupements d'employeurs et leurs représentants

Pour mieux peser dans le débat, les acteurs des groupements d'employeurs ont décidé de mieux s'organiser pour devenir des interlocuteurs plus aisément identifiables.

Aux différents échelons territoriaux, les groupements d'employeurs sont représentés par des associations fédératrices. Ainsi, il existe une représentation des groupements d'employeurs au niveau national, anciennement appelée Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE) et qui se nomme, depuis février 2007, l'Union des Groupements d'Employeurs de France (UGEF).

Plus récemment, la Bretagne a vu la création de son Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs : CRGE de Bretagne.

Enfin, depuis février 2008, il existe un Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs : CERGE.

2.71/ L'Union des Groupements d'Employeurs de France

L'UGEF a vu le jour en février 2007 et représente aujourd'hui le réseau des groupements d'employeurs à l'échelle nationale, succédant ainsi à la FFGE.

L'UGEF est une association loi 1901, à but non lucratif, installée à Paris dans le 9^{ème} arrondissement.

Elle regroupe 300 groupements d'employeurs représentant 12 000 emplois et 10 000 entreprises.

A l'instar de la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux (FNGEAR qui a remplacé la FNGEA depuis juillet 2007), cette association est une structure intervenant pour les seuls groupements d'employeurs à vocation économique.

L'UGEF assure un rôle de tête de réseau au travers de trois grandes missions principales : promouvoir, représenter et professionnaliser le réseau et ses acteurs dans le respect de principes éthiques.

L'UGEF a construit et validé une charte, fondée sur le professionnalisme et le respect d'une éthique, que les groupements d'employeurs adhérents doivent s'engager à respecter.

Elle a mis sur pied, en partenariat avec l'administration du travail, et en particulier avec la DGEFP et la Direction des relations du travail (DRT) un système de labellisation des groupements d'employeurs, visant à garantir certaines valeurs.

2.711/ Objet

En changeant d'appellation, l'association a modifié son objet. Désormais, elle assure :

- la représentation des groupements d'employeurs au niveau national
- la négociation de conventions nationales et d'accords nationaux concernant les groupements d'employeurs
- la communication concernant les groupements au niveau national
- la promotion du dispositif GE ainsi que toutes les actions transversales nécessaires au développement au niveau national et international
- la promotion d'une organisation régionale efficace et cohérente

2.712/ Composition

Association loi 1901, l'UGEF se compose :

➤ **De membres**

Pour adhérer à l'UGEF, il faut verser une cotisation, variable entre les groupements d'employeurs et fonction du nombre d'heures facturées par le groupement d'employeurs.

Parmi ses membres on peut distinguer :

- Les membres actifs : on y retrouve les groupements d'employeurs adhérents de l'UGEF et lui versant une cotisation. L'adhésion est comme dans toute association loi 1901 soumise à examen et acceptation préalable du conseil d'administration. Les membres actifs participent aux assemblées générales avec voix délibérative et peuvent participer au conseil d'administration.
- Les membres associés : ce sont les personnes physiques ou morales qui soutiennent les buts de l'association et du conseil d'administration. Elles sont invitées aux assemblées générales sans voix délibérative.

➤ **D'instances : le bureau, le Conseil d'administration et l'équipe permanente**

Le conseil d'administration de l'UGEF est composé de 16 membres dont 8 siègent au bureau.

➤ Les membres du bureau

- Présidente : **Claude DEROSIER**, anciennement DGA de l'UNEDIC

- Vice-présidents : **Hervé SERIEYX**, Président sortant, ancien Délégué Interministériel à l'insertion des jeunes
Michel BARBAISE, Président du Groupement d'Employeurs G2EL à Chartres et PDG d'une PME dans le secteur de la cosmétique
Gérard BAUDRU, Président du groupement d'employeurs Métiers Partagés et Délégué Régional Centre
Claudine ESNAULT, Vice-présidente du CRGE des Pays de la Loire (PAGE) et Présidente du GE RESO 44 (Hôtellerie)
Louise GUERRE, Anciennement Présidente du CJD et PDG du Groupe Serda-Archimag

- Trésorier : **Daniel POTTIER**, Président d'Alliance Emploi (GE en région Nord-Pas-de-Calais) et chef d'entreprise

- Secrétaire : **Philippe LAVIALLE**, Vice-président du Groupement d'Employeurs INNOVEMPLOI à Evry et chef d'entreprise

➤ Les autres membres du Conseil d'administration

En plus, des membres du bureau, on retrouve au sein du Conseil d'administration :

Gilles-Norbert ADJEDJ, Personne qualifiée (MONTPELLIER)

Michel BRIET, Président du GET 974 (LA REUNION)

Séverine BEMKA, Présidente de PROGET MÉDITÉRANNÉE (TOULON)

Bernard COURJEAUD, Directeur du GE IDÉES (REIMS)

Michel-Jean HANTUTE, Président de la SALVETERRA (LA CELLE ST CLOUD)

Gérard LANNELONGUE, Président du GE QUATRE SAISONS (LE HOUGA)

Isabelle LE FAUCHEUR, Présidente du CRGE Pays de la Loire (NANTES)

Marie-José TERRIEN, Directrice du CRGE GIRONDE (BORDEAUX)

Joël SALHER, Président du GEYVO (POISSY)

Gabriel PONS, Président du GE Alisé Région Centre (VIERZON)

Michel RAMBOUR, Directeur du GENN (NANCY)

➤ L'équipe permanente

Sophie LE NAOURES, Secrétaire Générale

Philippe POTIN, Chargé de développement régional IDF

2.713/ Les avantages d'une adhésion à l'UGEF

➤ **Pour un Groupement d'Employeurs, adhérer à l'UGEF signifie :**

1. s'engager à respecter la Charte et avoir la possibilité d'être labellisé (professionnalisme et éthique)
2. pouvoir s'impliquer dans les instances de l'association :
 - le Conseil d'Administration, composé de Présidents et de directeurs de GE
 - les structures régionales, force d'animation régionale
3. bénéficier de services :
 - assistance juridique et technique
 - fiches techniques (extranet)
 - guides méthodologiques
 - journées de formation
 - appui de l'Union et de son réseau lors d'évènements locaux de communication
 - mise en relation avec des médias nationaux
4. participer à la vie du réseau :
 - Flash (mensuel)
 - réunions inter-GE en région
 - groupes de travail ad hoc
 - animation et appui par la structure régionale
 - séminaires de réflexion, avec "grand expert"
 - extranet des adhérents

- **Pour un GE “en démarrage”, adhérer à l’UGEF signifie (en plus de ce qui précède) :**

5. bénéficiaire de services spécifiques

- journée d'accueil à l'UGEF
- « kit de démarrage »
- stage d'immersion du responsable du nouveau groupement d'employeurs dans un groupement « référent »
- parrainage par un autre groupement d'employeurs

La cotisation pour l'année 2010 :

Par décision du Conseil d'administration du 16 décembre 2009, elle est calculée à partir du nombre d'heures de mise à disposition facturées par le GE en 2009 ; elle est de 0,016 € HT par heure facturée, avec un minimum : 200 € HT, avec un maximum : 2000 € HT.

2.714/ La charte et le label de l'UGEF

Aujourd'hui 20 groupements d'employeurs sont labellisés, l'objectif étant qu'à moyen terme, tous les GE soient labellisés.

En Bretagne, seuls 2 GE sont adhérents à l'UGEF, 2 groupements appartenant au réseau Reso emploi : Reso 35, Reso 56. Aucun groupement d'employeurs breton n'est labellisé par l'UGEF.

2.72/ Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Bretagne : CRGE de Bretagne

Le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs de Bretagne a vu le jour en septembre 2006 mais son action n'a débuté qu'en octobre 2007. C'est une association loi 1901 autonome qui n'a pas de lien avec l'UGEF.

Le CRGE de Bretagne regroupe 15 groupements d'employeurs à vocation économique, soit environ 800 salariés (environ 500 équivalents temps plein) et 1 000 entreprises adhérentes. Ses membres sont des GE multisectoriels, ou spécialisés dans le secteur associatif, de l'hôtellerie restauration, médico-social, du sport... Le CRGE de Bretagne comptabilise également 3 groupements agricoles (Solutis Emploi, Partag'emploi et Terraliance). On peut aussi noter la présence d'un GE basé dans l'Orne (Progessis) car la Normandie n'est pas, à ce jour, couverte par un CRGE. Toutefois, ce groupement d'employeurs n'est pas réellement comptabilisé comme un GE « breton » et ne fait donc pas partie des données chiffrées du CRGE.

Les GE adhérents au CRGE de Bretagne sont :

- Atouts Pays de Rance (membre fondateur)
- Cornoualia (membre fondateur)

- Helys (membre fondateur)
- Iroise (membre fondateur)
- Solutis Emploi (membre fondateur)
- Tisserent (membre fondateur)
- Triskell (membre fondateur)
- Vénétiis (membre fondateur)
- Adeliance
- Atouts Pays de Fougères
- GEDES 35
- GE M3S
- Partag'emploi
- Progressis
- Reso 35
- Reso 56
- Sport Bretagne
- Terraliance
- Tildé

Le CRGE de Bretagne est animé par Maryse LE MAUX, à temps partagé avec la direction du groupement d'employeurs Cornoualia, depuis le 1er octobre 2007.

➤ Les membres du bureau

- Président : Michel Guernevé (président de la CECAB)
- Vice-président : Yann Coadic (président de Bretim)
- Trésorier : Rémy Gizard
- Secrétaire : Hervé Charles

➤ Les autres membres du Conseil d'administration

4 GE représentant les 4 départements bretons

- Atouts Pays de Rance (Côtes d'Armor et Ille-et-Vilaine)
- Cornoualia (Finistère)
- Tisserent (Côtes d'Armor)
- Vénétiis (Morbihan)

Les missions du CRGE Bretagne :

➤ **La promotion de l'outil « groupement d'employeurs »**

- Faire connaître les groupements d'employeurs
- Faire évoluer leur environnement juridique
- Devenir un acteur reconnu de la politique de l'emploi et du dialogue social
- Promouvoir sur l'ensemble des pays de Bretagne « l'outil groupement »

➤ **La professionnalisation et la mutualisation des savoir-faire des groupements d'employeurs**

- Conduire des projets collectifs (Informatique, assurances, achats, communication, site Internet, juridique...)
- Former et informer des adhérents
- Conseiller et accompagner les GE existants (gestion, social, qualité...)
- Animer et organiser le réseau des groupements de Bretagne

➤ **L'accompagnement des porteurs de projets**

- Apporter une expertise en la matière et accompagner le porteur de projet dans sa réflexion
- Conseiller et assister dans le montage et la réflexion du projet
- Intervenir au sein du comité de pilotage mis en œuvre par le porteur de projet afin d'accompagner le groupement dans toute sa phase de construction (partenariat avec le Conseil régional de Bretagne)

➤ **La création d'un site internet pour chaque groupement d'employeurs et la création d'un site intranet**

- Avoir son propre site internet pour un groupement d'employeurs est un moyen de se faire connaître
- Le site intranet vise la communication des GE entre eux ; il doit permettre l'échange d'informations entre les groupements d'employeurs. Le CRGE Bretagne espère que des groupements d'employeurs d'autres régions adhéreront à ce dispositif

Un site internet consacré au CRGE Bretagne a vu le jour en septembre 2008 : www.crgebretagne.fr

Le CRGE de Bretagne est administrateur du Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs.

2.73/ Le Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs : CERGE

Le CERGE s'est créé à l'issue de la seconde Convention Européenne du 22 février 2008 qui se tenait à Bruxelles en présence du Commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires Sociales et à l'Égalité des Chances, Monsieur Vladimir Špidla et du Président du Comité des Régions, Monsieur Luc Van Den Branden. Développés en France, en Belgique et en Allemagne, les groupements d'employeurs organisent leurs Conventions Européennes autour d'un débat participatif.

Les participants ont voulu mettre en place une entité qui aura pour objectif d'informer et de promouvoir le dispositif des groupements d'employeurs en Europe.

Monsieur France Joubert a été élu Président du CERGE. Ce dernier, vice-président du Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs de Poitou-Charentes, a été l'initiateur du mouvement européen des groupements d'employeurs.

2.731/ L'objet

L'objet du CERGE est de :

- Diffuser le dispositif « Groupement d'Employeurs » dans les régions d'Europe à travers des actions de promotion et de lobbying et la mise en relation des groupements d'employeurs et des Centres de Ressources pour les groupements d'employeurs d'Europe
- Etre un outil porteur des décisions de Lisbonne et de la politique européenne en matière d'emploi et de flexicurité
- A l'instar des Centres de Ressources mis en place dans l'agenda social des partenaires sociaux, faire du CERGE un outil de développement du dialogue social dans les nouveaux pays entrants

2.732/ Les missions

- Développement d'une charte
- Soutien aux initiatives régionales
- Collecte et recherche des savoir-faire des différents pays et régions
- Développement d'outils et de méthodes de transfert
- Organisation d'échanges, de séminaires, de visites d'études
- Mise à disposition d'expertise (juridique, de ressources humaines, etc.)
- Réalisation d'études approfondies
- Publications informatives et juridiques
- Centralisation de documentations, de guides, de manuels

2.733/ Le fonctionnement

Un Conseil d'Administration, un bureau et un Président garantissent le développement démocratique et territorial de l'outil. Un technicien assure l'opérationnalité des décisions.

Voici la composition du bureau :

- Président : France JOUBERT (Nationalité Française)
- Trésorier : Gérard LIBEROS (Nationalité Française), GEMIP (Midi-Pyrénées)
- Secrétaire : Hess HOLGER (Nationalité Allemande), BV-AGZ (Centre de Ressources des groupements d'employeurs de la région de Brandebourg)

Les autres membres du Conseil d'administration :

- Michel GUERNEVE (Nationalité Française), CRGE Bretagne
- Christophe BOUET (Nationalité Française), CRGE Poitou-Charentes
- Marc GERARD (Nationalité Belge), CRGE Bruxelles

3/ Deuxième partie : Freins au développement des groupements et propositions de solutions

Si les GE ne sont pas une recette « miraculeuse » du chômage en France, il constitue néanmoins un outil particulièrement bien adapté aux exigences économiques de notre époque et aux attentes de beaucoup de salariés.

Le GE dans sa conception même, s'inscrit dans un fonctionnement en réseau des entreprises qui leur permet de partager des ressources humaines, de s'associer et de pérenniser des emplois. Ceci constitue un réel changement d'état d'esprit, surtout pour les PME, et un moyen non négligeable de se créer un avantage compétitif par rapport à ses concurrents.

Il constitue une véritable innovation sociale permettant de sortir « par le haut » des contradictions entre flexibilité et sécurité, en cherchant à concilier au mieux les intérêts de chaque partie.

C'est pourquoi le GE mérite de sortir de son relatif anonymat et d'entrer dans une phase de développement à grande échelle.

Toutefois, on ne peut que constater que les groupements d'employeurs, reconnus par la loi depuis maintenant 25 ans, sont encore peu développés. Ils possèdent d'indéniables atouts mais tous les acteurs en relation avec les groupements d'employeurs s'accordent sur un certain nombre de points considérés comme des freins au développement. De nombreux rapports, avis ou études ont été rédigés dans le but de favoriser la connaissance de ce dispositif et de mettre en lumière les points à améliorer.

Ainsi, le Conseil Economique et Social a rendu un avis en 2002 suite à un rapport de la section travail intitulé : « Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ? ». Ce rapport fait état d'un certain nombre de freins qui sont toujours d'actualité : problème de convention collective, de statut des salariés, de solidarité financière...

C'est également dans ce cadre que le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) et l'UGEF ont formulé différentes propositions pour permettre le développement et un meilleur fonctionnement de cet outil.

Le CJD a également réactualisé, en octobre 2007, son rapport sur les obstacles dressés devant les GE : « Les groupements d'employeurs : une innovation pour créer des emplois et développer les PME » dont la première édition était parue en juin 2004. C'est Franck DELALANDE, également directeur du GLE Vénétis et auteur de « Groupements d'employeurs, mode d'emploi : une forme d'emploi innovante pour les salariés et pour les entreprises », qui a piloté ce rapport.

Ce rapport a été diffusé aux acteurs institutionnels et notamment : à tous les ministères, au Premier Ministre et au Président de la République.

L'UGEF a pour sa part publié en 2007 un document dont le nom est « Favoriser le développement du modèle français de la flexicurité : 6 propositions de l'UGEF pour adapter et développer les Groupements d'employeurs ». Ce document reprend les différentes contraintes des GE et les solutions que l'UGEF propose.

Une première victoire est obtenue en 2008 avec l'obtention de la possibilité pour un salarié d'un groupement d'employeur de bénéficier de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale. Le décret d'application est paru le 30 mars 2009, rendant effectif ce dispositif.

De plus, l'année 2009 symbolise une année riche en termes de rapports ayant pour objet les groupements d'employeurs. En effet, en janvier 2009, Xavier Bertrand, ministre du Travail, a missionné Thomas Chaudron, ancien président du CJD, d'une étude sur les tiers employeurs. Ce rapport s'intéresse particulièrement au prêt de main d'œuvre, le travail temporaire ainsi que les groupements d'employeurs. Il est remis en février 2009 à Brice Hortefeux, successeur de Xavier Bertrand. De plus, en avril 2009, une proposition de loi est déposée à l'Assemblée Nationale et sera adoptée en première lecture le 9 juin 2009. Cette proposition de loi visant à « Faciliter le maintien et la création d'emplois » comporte de nombreuses dispositions sur les groupements d'employeurs (voir 2.118). Cependant, elle n'a toujours pas été adoptée par le Sénat.

Ces différents documents font le constat que les obstacles et freins à la création et au développement des groupements d'employeurs persistent toujours et que la législation évolue trop lentement pour être en adéquation avec la réalité des groupements d'employeurs.

3.1/ Les freins à la création des GE

Les groupements d'employeurs constituent encore aujourd'hui une nouveauté. En effet, si la loi de 93 a facilité leur développement, ils restent un concept méconnu, et donc peu utilisé, notamment parce qu'ils contrastent avec le schéma habituel de l'entreprise et du travail.

3.11/ Le manque de communication et d'information

Une première explication au faible développement des groupements d'employeurs est le peu d'information et de promotion les concernant. Il y a une carence dans la connaissance et l'information de ce dispositif tant sur le plan quantitatif que qualitatif. De ce fait, du côté des employeurs comme des salariés, ce dispositif est très peu connu et peut inquiéter employeurs et salariés.

3.111/ Un manque d'information conduisant à de fausses idées sur les groupements d'employeurs

Le manque d'informations sur ce dispositif conduit à des idées fausses. Les groupements d'employeurs souffrent d'une image erronée, véhiculée la plupart du temps par une méconnaissance de la formule.

Parmi les idées fausses véhiculées :

- l'amalgame fait avec le travail temporaire
- la réservation de ce type de formule aux seules Très Petites Entreprises (TPE)
- la réservation également de cette formule aux seuls emplois qualifiés

En effet, la difficulté de changer les habitudes et les idées est préjudiciable au développement des groupements d'employeurs. Les différents acteurs ont l'habitude de raisonner sur l'idée de l'emploi en CDI à temps plein dans la même entreprise tout au long du parcours professionnel. Le GE appelle à une logique d'emploi évolutif et d'ensemble.

Ce fonctionnement peut effrayer les chefs d'entreprises, les salariés mais aussi le législateur et les représentants syndicaux qui représentent des salariés qu'ils ne rencontrent pas systématiquement.

Fin novembre 1998, Michel Praderie a remis un rapport à Martine Aubry sur les freins au développement des groupements d'employeurs (qui servira de base aux évolutions apportées par les lois Aubry I et II au sujet des GE). Ce rapport a mis en avant le frein « culturel » comme celui qui explique le plus le faible développement des groupements d'employeurs. Le rapport observe également le problème de la délicate mais nécessaire étroite coopération entre les différentes entreprises qui n'est pas habituelle. Ce problème est plus accru dans le cas d'un groupement d'employeur mono-sectoriel du fait de la forte concurrence au niveau local. D'ailleurs, le partage de cadres entre différentes entreprises est difficile à réaliser car les chefs entreprises craignent un manque de confidentialité.

Selon le CJD, il apparaît donc primordial de communiquer plus activement sur les groupements d'employeurs comme modèle de « flexicurité à la française ».

Évaluation quantitative des GE et suivi qualitatif de l'emploi dans la perspective de création d'un observatoire national des emplois

L'UGEf propose, pour une meilleure connaissance du dispositif, la réalisation d'une enquête statistique annuelle ou bisannuelle sur les groupements d'employeurs. Le but de cette enquête serait l'évaluation et l'identification des dynamiques du dispositif et servirait à élaborer de nouvelles stratégies de développement économique, de soutien à l'emploi et de promotion de l'attractivité des territoires.

Le CJD, quant à lui, propose la réalisation d'une enquête nationale qui ferait apparaître les potentialités offertes par l'idée de temps partagé, les obstacles qui s'opposent au développement de cette forme de travail et les solutions à mettre en œuvre.

Par ailleurs, l'UGEf souhaite voir créer un observatoire national des emplois, rassemblant sa fédération et les pouvoirs publics. Le but de l'observatoire serait d'analyser les effets sur l'emploi produits par les groupements d'employeurs (nombre d'emplois générés et typologie de ces emplois, nature juridique des contrats liant les salariés aux groupements, etc.).

On constate néanmoins aujourd'hui une nette évolution de la connaissance de cet outil, au moins au niveau des institutionnels : directions départementales du travail, chambres de commerce... De plus, l'expérience montre que les groupements se développent davantage dans les territoires où des groupements d'employeurs existent déjà, ce qui met en évidence un effet d'apprentissage et d'entraînement au vu des résultats concrets du dispositif.

3.112/ Un manque de reconnaissance comme outil de la politique de l'emploi

Un des avantages attribué aux groupements d'employeurs est qu'il permet d'éviter les contrats saisonniers, à temps partiel et à durée déterminée et crée des emplois à temps plein pérennes. Dans une économie où les entreprises recherchent toujours plus de flexibilité

et où les temps partiels, les CDD et le recours à l'intérim se développent, la promotion des groupements d'employeurs peut être une solution intéressante. C'est pourquoi, le CJD et l'UGEF souhaitent que le dispositif soit reconnu comme un outil de la politique de l'emploi.

➤ **Un outil de la politique de l'emploi**

Les responsables des groupements d'employeurs considèrent que les possibilités de création d'emploi et de réduction du chômage possible grâce au recours aux groupements devraient être plus exploitées.

C'est pourquoi ils considèrent que les acteurs de l'emploi - le ministère du travail, les Conseils régionaux, le Pôle emploi, les syndicats salariaux et patronaux – devraient reconnaître officiellement les groupements d'employeurs comme un outil privilégié de la politique de l'emploi et l'intégrer systématiquement dans les différents plans et programmes qu'ils proposent.

Ainsi, selon Franck Delalande, les « Missions locales, structures de développement économique, le Pôle Emploi, les agences d'intérim, les cabinets de recrutement, les centres de bilan de compétences, les maisons de l'emploi, les chambres consulaires, l'APEC, la presse locale et régionale, et toute dynamique ou structure agissant localement sur le marché de l'emploi » constituent autant de partenaires du groupement d'employeurs.

➤ **Une collaboration avec le Pôle emploi**

Les acteurs économiques souhaiteraient voir le Pôle emploi avoir recours aux groupements d'employeurs dans le cas des offres à temps partiel qu'il reçoit. En effet, comme les entreprises trouvent rarement de candidats pour les postes à temps partiel qu'elles proposent³, le renvoi de ces offres à un groupement d'employeurs permettrait de proposer des emplois plus attractifs. Cette collaboration GE/Pôle emploi figure d'ailleurs parmi les dispositions de la proposition de loi « Faciliter le maintien et la création d'emploi » de juin 2009 (loi Poisson).

➤ **Assurance chômage : aides incitatives à la reprise de l'emploi auprès des GE**

Le groupement d'employeurs est vu comme un moyen de réinsertion des demandeurs d'emploi et des personnes alternant CDD et période de chômage.

L'UGEF propose notamment que le recrutement rapide d'un demandeur d'emploi par un GE ne lui proposant qu'une première activité dans une seule entreprise à temps plein mais à durée déterminée ou à temps partiel, soit complétée par des aides de l'assurance chômage dans la limite des droits acquis par le salarié.

Cette aide pourrait être bornée selon l'UGEF de la manière suivante :

- *d'une part*, la somme des aides que pourrait percevoir le GE serait plafonnée à 80% des droits acquis par le demandeur d'emploi au moment de son embauche
- *d'autre part*, cette aide pourrait être limitée dans le temps à la période d'annualisation en cours au moment de l'embauche, à laquelle s'ajouteraient deux années pleines

Le groupement d'employeurs mettrait à profit ces périodes d'inactivité pour faire de la formation, le Pôle Emploi intervenant pour le financement de cette formation dans les mêmes conditions qu'une formation préalable à l'embauche.

³ 30 % des offres à temps partiel déposées par le Pôle emploi ne sont jamais fournies (source : Bretons, février 2010, *Vénétis révolutionne le temps partiel*).

➔ **Le GE partenaire des contrats de transition professionnelle et des conventions de conversion**

L'idée de l'UGEF est d'aider les salariés des entreprises qui vont se délocaliser ou qui sont en phase de licenciement économique.

L'emploi partagé devient alors une solution à la reconversion des salariés y compris sur des métiers différents. Le groupement d'employeurs apparaît alors comme un moyen de fixer la main d'œuvre sur un territoire, notamment en zone rurale.

Pendant la durée de ce portage, les salariés du groupement d'employeurs seraient alternativement en recherche d'emploi, en formation ou mis à disposition des entreprises du bassin d'emploi.

➔ **Une prise en charge des frais engagés dans le maillage des emplois saisonniers**

Au sein d'un même groupement d'employeurs, il est possible de mailler deux ou trois activités saisonnières pour réaliser un temps plein. Mais ceci peut impliquer des déplacements très importants vers une autre région.

Parmi les aides au retour à l'emploi, il est proposé par l'UGEF, d'expérimenter des aides à la mobilité qui soient significatives prenant en charge les frais engagés sur une période déterminée de 3 ou 4 mois (pour le logement et le transport).

3.12/ Un manque de reconnaissance juridique

Pour l'administration, le groupement d'employeurs correspond à une structure floue entre une association et une entreprise, comme en témoigne le régime fiscal qui lui est appliqué.

Les groupements d'employeurs souffrent ainsi d'une certaine instabilité juridique due à l'interprétation faite des textes de droit commun auxquels il est nécessaire de se référer en raison du fait que le législateur n'a pas prévu de statut particulier pour cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ainsi, le groupement se voit souvent soumis à des contraintes plus importantes qu'une entreprise évoluant « classiquement », c'est-à-dire de manière indépendante.

Si juridiquement les groupements d'employeurs se distinguent à la fois des entreprises de travail temporaire et des opérations de prêts de main d'œuvre à but lucratif, en pratique, des similitudes dans le fonctionnement de ces différents systèmes peuvent entraîner des confusions et conduire à une application en marge de la légalité. Les acteurs économiques craignent une utilisation détournée du dispositif.

D'autres incertitudes demeurent concernant la prise en compte des temps d'inoccupation, la reconnaissance financière des temps de déplacement, le régime de prévoyance et les modalités d'organisation et d'intervention des institutions représentatives du personnel.

Aussi, le CJD propose-t-il d'ouvrir un travail d'analyse de la situation actuelle des groupements d'employeurs, puis de réflexions et de propositions. Un collectif composé d'acteurs des groupements, de juristes, de représentants des ministères concernés pourrait ainsi formaliser une proposition de texte permettant aux GE d'être reconnus et de se développer dans un cadre législatif précis quant à son fonctionnement et son périmètre d'action économique.

3.13/ Les contraintes lors de la constitution d'un GE

Les projets de création d'un groupement d'employeurs peuvent également rencontrer de nombreuses difficultés lors de leur phase de montage. En effet, cette phase peut être très lourde puisqu'elle nécessite des moyens importants en termes de temps et de ressources humaines. Il importe ainsi de réaliser une étude de faisabilité détaillée et c'est pourquoi la durée de constitution d'un groupement d'employeurs peut durer de 6 mois à 1 an. Or ces délais peuvent être de nature à décourager certaines entreprises.

Il existe aussi d'autres facteurs d'échec du montage d'un groupement d'employeurs : l'absence de réseaux constitués d'employeurs, l'absence d'une culture locale de la concertation mais également l'absence de compétence en matière de gestion anticipée de l'emploi.

3.2/ La persistance des obstacles juridiques

Certaines incertitudes pèsent sur le dispositif actuel, laissant apparaître plusieurs carences, freinant ainsi le développement de cet outil.

Les groupements d'employeurs ne semblent pas bénéficier d'un environnement juridique permettant de régler de manière adaptée les différentes questions tenant tant au statut des groupements et des entreprises adhérentes qu'à celui des salariés.

3.21/ La responsabilité solidaire : une responsabilité pleine et entière

Ce principe apporte des garanties importantes notamment au bénéfice des salariés qui sont ainsi assurés de percevoir leur rémunération et est une incitation à une gestion concertée et collégiale par les dirigeants du groupement d'employeurs. Ce principe apparaît comme un élément fédérateur tendant à impliquer véritablement les entreprises à la vie et au fonctionnement du groupement. Elle pose ainsi le principe de co-responsabilité des membres qui est essentiel dans la constitution d'un groupement.

Cependant, il génère un certain nombre de difficultés. En effet, la responsabilité solidaire s'exerce de façon pleine et entière, c'est à dire que l'ensemble des entreprises du groupement, qu'elles soient ou non utilisatrices des services des salariés, sont responsables en totalité des dettes du groupement d'employeurs. Il n'existe pas de règle qui pourrait tempérer, pour chacune des entreprises, sa part de responsabilité solidaire. De ce fait, le groupement d'employeurs présente le risque pour une entreprise de payer pour les erreurs d'une autre. Chacun des membres peut être tenu responsable de la totalité des dettes. Pourtant, les membres du groupement ne recourent pas à part égale à ses services.

Il existe toutefois des solutions à cette difficulté. Ainsi, les groupements constitués sous forme de sociétés coopératives pourront bénéficier d'un régime spécifique de responsabilité solidaire, limitée à hauteur de leurs apports. Cette possibilité permet donc de limiter le risque pris par les entreprises adhérentes.

En ce qui concerne les groupements de forme associative, ils peuvent avoir recours à différentes pratiques pour limiter le risque : l'instauration d'un dépôt de garantie lors de l'adhésion ou d'une avance de trésorerie, le recours à une vérification des exercices comptables des adhérents, au principe du prélèvement bancaire, à des réserves financières, à l'annualisation du temps de travail...

L'obligation pour le GE de cotiser à l'AGS

La responsabilité solidaire soulève également un paradoxe inhérent au fonctionnement actuel des groupements d'employeurs. Le groupement, comme tout employeur, est tenu de cotiser auprès de l'Assurance Garantie des Salaires (AGS) : l'obligation de s'assurer pèse sur « *tout employeur ayant la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé occupant un ou plusieurs salariés* » (C.trav., art. L. 143-11-1). Tous les GE cotisent à l'AGS.

Or, en l'état actuel des dispositions en vigueur, les groupements d'employeurs ne peuvent bénéficier des prestations de l'AGS pour les salariés qu'ils mettent à disposition de leurs membres en raison de la solidarité financière imposée aux entreprises du groupement en cas de défaillance de l'une d'entre elles. Par conséquent, en cas de défaillance d'une entreprise adhérente, l'AGS ne jouera pas pour les salariés du GE mis à disposition de cette entreprise dans la mesure où c'est le groupement qui est juridiquement le seul employeur de ces salariés. Le seul cas de figure permettant une intervention de l'AGS serait que le groupement lui-même soit défaillant.

Pour se prémunir contre le risque, le groupement d'employeurs demande à tout nouvel adhérent des garanties financières qui peuvent être dissuasives.

Etant donné que les GE cotisent à l'AGS, les acteurs souhaitent que l'AGS puisse être appliquée en cas de défaillance d'une entreprise. La possibilité de recourir aux fonds de l'AGS renforcerait ainsi la solidité financière et l'attractivité des groupements d'employeurs.

Les propositions pour une nouvelle solidarité financière

Les différents acteurs sont d'accord sur le principe de la solidarité financière des entreprises adhérentes au groupement d'employeurs car elle est la garantie d'une bonne gestion et l'assurance d'une rémunération aux salariés. Toutefois, les acteurs considèrent qu'il existe plusieurs éléments qui permettraient de limiter cette responsabilité financière : la responsabilité solidaire au prorata de l'utilisation du groupement et la provision défiscalisée.

➤ *La responsabilité solidaire au prorata de l'utilisation du GE*

Le recours aux services offerts par le groupement diffère selon les besoins de chaque entrepreneur, la part de responsabilité financière des entreprises membres pourrait ainsi, selon l'UGEF et le Conseil Economique et Social, être calculée au prorata du nombre d'heures de mise à disposition du personnel.

➤ *La provision défiscalisée*

Les groupements d'employeurs ont la possibilité de se constituer un fonds de réserve défiscalisé de 10 000 € par an pendant 5 ans. L'UGEF propose que cette provision défiscalisée soit doublée. Par ailleurs, l'UGEF propose pour les grands groupements son plafonnement à 2% de la masse salariale annuelle. Le CJD, lui, propose un seuil limité à 5% de la masse salariale annuelle comme pouvant être la norme pour la défiscalisation du fonds de réserve. Quoiqu'il en soit, cette hausse du fonds de réserve défiscalisé assurerait une meilleure protection contre les risques et soulagerait la solidarité financière des membres.

3.22/ Choix et application de la convention collective

Les difficultés rencontrées à ce niveau sont systématiquement évoquées par les acteurs qui connaissent déjà le fonctionnement d'un groupement d'employeurs.

Le choix d'une convention collective unique ne soulève pas de difficultés particulières dans les groupements d'employeurs constitués d'entreprises exerçant la même activité principale. Il en va tout autrement des GE multisectoriels, non seulement au moment de l'option pour une convention collective, mais également au stade de son application.

En effet, la loi laissant toute latitude aux membres du groupement quant au choix de la convention collective, faute de critères précis et hiérarchisés, le choix peut porter sur une convention collective ne correspondant que partiellement aux conditions d'emploi des salariés travaillant dans des secteurs très éloignés en termes d'activité et/ou de métiers. Dès lors, il s'avère difficile de régler les problèmes rencontrés tant par les entreprises que par les salariés, l'issue résidant dans le choix d'une solution par défaut.

Par ailleurs, que la convention collective soit ou non favorable au salarié, certains avantages tels que la retraite complémentaire ou la prévoyance ne peuvent matériellement pas être pris en compte.

De plus, des modifications dans la composition du groupement peuvent rendre inadaptées la convention collective choisie initialement. Or la loi ne prévoit pas les modalités précises du changement de la Convention collective applicable, ni, a fortiori une nouvelle intervention de la DDTEFP (DIRECCTE désormais) sur ce point.

Compte tenu de la diversité des groupements d'employeurs et des secteurs d'activité dans lesquels ils interviennent, il semble relativement peu aisé de parvenir à déterminer un cadre qui soit à la fois assez souple pour s'appliquer facilement quelles que soient les particularités du groupement et, dans le même temps, qui offre des garanties appréciables aux salariés pour tenir compte des spécificités de leur prestation de travail.

Une convention collective ou un accord collectif propre au GE

La proposition faite est celle d'une convention collective ou d'un accord collectif propre aux GE multisectoriels.

Le but serait alors d'assurer une uniformisation pour les groupements d'employeurs concernant : les accords de classification et de rémunération minimales, un régime de retraite complémentaire, la prévoyance et la mutuelle, les œuvres sociales, les frais de déplacement et règles de mobilité, une modulation du temps de travail,...

Par ailleurs, une convention collective propre permettrait d'éviter certaines situations inextricables et d'offrir un statut plus clair et mieux adapté à leur mode de fonctionnement. Le cas du groupement qui embauche en CDI, mais dont les salariés peuvent être amenés à travailler en CDD pour les entreprises adhérentes, pourrait être solutionné. En effet, la législation sur les CDD veut que ce soit l'employeur – le GE donc - qui précise le motif du CDD, ce qu'il ne peut pas faire puisqu'il n'a pas le droit de contracter des CDD.

Cette proposition figure d'ailleurs dans le rapport de Thomas Chaudron intitulé « Les tiers employeurs, ou comment conjuguer compétitivité et responsabilité dans la France du 21^e siècle » (février 2009).

En effet, parmi les 5 propositions formulées par Thomas Chaudron dans son rapport de février 2009, une est consacrée à la problématique de la convention collective au sein des groupements d'employeurs. Il explique ainsi que : « Le fonctionnement atypique des groupements d'employeurs devrait amener les partenaires sociaux à convenir de garanties spécifiques pour les salariés concernés ainsi que de règles du jeu partagées par l'ensemble des acteurs de la profession. Les enjeux de mobilité, de formation ou de modulation du temps de travail sont en effet au cœur de leur fonctionnement. Plus largement, les questions de rémunération minimale, de parcours professionnels et de qualification, de couvertures complémentaires santé ou retraite seraient à aborder au regard des conséquences du temps partagé. Enfin, l'organisation d'un dialogue social structuré, plus particulièrement dans les groupements les plus petits, serait un facteur important de performance et de reconnaissance de l'ensemble des parties prenantes. »

3.23/ Les obstacles à l'adhésion de nouveaux adhérents

Un des obstacles au développement des groupements d'employeurs souvent recensé, est l'adhésion délicate pour les entreprises de plus de 300 salariés.

En effet, la loi n'interdit pas l'adhésion de ces entreprises mais elle soumet leur adhésion à la conclusion d'un accord collectif au sein de l'entreprise définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

➤ Une possibilité d'adhésion pour les entreprises de plus de 300 salariés

Les entreprises comprennent mal les raisons de la fixation de ce seuil et sont réticentes à l'entrée dans le groupement d'employeurs dès lors qu'il leur est nécessaire de conclure un accord d'entreprise.

Pour elles, l'adhésion à un groupement est beaucoup plus difficile que le recours à l'intérim car elle nécessite un accord avec les partenaires sociaux sur l'équité de traitement des salariés de l'entreprise et des salariés du GE.

Or, les entreprises de cette taille ont la possibilité de créer des emplois pérennes et de remplacer leurs demandes d'emploi d'intérimaire par des demandes d'emplois de salariés de groupement d'employeurs.

La présence de telles entreprises au sein des groupements d'employeurs stabiliserait et générerait un effet démultiplicateur dans la palette des emplois offerts par le GE.

Le CJD et l'UGEF souhaiteraient ainsi une modification législative afin de permettre aux entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs.

Cette difficulté est d'ailleurs également évoquée dans le rapport Chaudron de 2009 qui préconise lui aussi de supprimer l'obligation d'un accord collectif dans les établissements de plus de 300 salariés car elle constitue selon lui « un frein au développement des groupements d'employeurs, la présence d'un établissement important en son sein étant à la fois une opportunité en termes d'emplois disponibles ainsi qu'une sécurité pour les entreprises adhérentes les plus petites ».

➔ **Les règles fiscales : l'adhésion de différentes structures sociales**

S'agissant des régimes fiscaux auxquels sont assujetties les entreprises adhérentes, la spécificité des groupements d'employeurs est actuellement insuffisamment prise en compte par la législation fiscale, qui opte pour un alignement des entreprises formant la réalité du groupement sur le régime fiscal le plus contraignant applicable à l'un de ses membres.

Le groupement d'employeurs peut regrouper des entreprises à statuts différents et qui, à ce titre, bénéficient de traitements particuliers. Or l'appartenance à une structure commune que constitue le groupement peut leur faire perdre ces avantages. Ainsi, l'assujettissement à la TVA est automatique pour toutes les entreprises du groupement dès lors que l'une d'entre elles y est soumise, peu importe que le groupement soit constitué d'adhérents assujettis ou non assujettis. Les entreprises non habituellement assujetties sont alors dans l'obligation de constituer une avance de trésorerie importante en vue du remboursement ultérieur.

De plus, les exonérations ou allègements de charges auxquels peuvent prétendre certaines entreprises sont susceptibles de disparaître du fait de leur adhésion au groupement d'employeurs dans la mesure où les organismes fiscaux considèrent la structure dans sa globalité. Ces derniers considèrent le GE comme un employeur à part entière sans prendre en compte les éventuelles particularités statutaires des entreprises membres. Les spécificités des différentes entreprises membres se trouvent par conséquent occultées par la personnalité morale du groupement ; à cet égard, l'adhésion à un groupement d'employeurs peut leur être défavorable.

Cette règle, tendant à aligner automatiquement le régime fiscal du groupement sur le niveau le plus élevé, peut conduire une entreprise, exonérée de TVA, de la taxe d'apprentissage ou de la taxe professionnelle, à renoncer à sa démarche d'adhésion au groupement.

➔ **Une possibilité d'association entre les différentes structures sociales**

La possibilité pour les groupements d'employeurs de regrouper des entreprises assujettis à la TVA et des structures non assujetties à la TVA permettrait d'élargir le nombre de leurs adhérents.

D'autre part, pour ces structures, cela leur assurerait une meilleure possibilité de réussite. En effet, les groupements créés pour être non assujettis à la TVA, c'est-à-dire ne regroupant que des structures elles-mêmes non assujetties, sont parfois des structures qui de part leur faible demande de personnel et leurs fonds limités ont des difficultés à fonctionner.

Le CJD, souhaite voir élargir le champ d'action des groupements d'employeurs à tous les secteurs économiques, y compris le secteur public par une clarification de la loi de février 2005 (relative au développement des territoires ruraux) qui permet aux collectivités locales d'adhérer à un groupement d'employeurs. Le secteur associatif et les professions libérales sont aussi compris dans cette proposition d'élargissement, tout en intégrant les spécificités de chacun et notamment le fait que les groupements d'employeurs puissent facturer avec et sans TVA en fonction du régime d'assujettissement de la structure utilisatrice.

L'UGEF propose également une transparence fiscale permettant la mixité de régimes fiscaux différents au sein d'un même groupement d'employeurs. Cette proposition vise, d'une part à élargir aux collectivités territoriales et aux associations l'accès à des réservoirs de compétences à temps partagé et, d'autre part, à permettre aux salariés à temps partiel subi de compléter leur temps de travail par des emplois associatifs.

3.24/ Les autres obstacles fiscaux : les bénéfiques du GE

Le groupement d'employeurs est soumis à la Cotisation économique territoriale (anciennement la taxe professionnelle) et à l'impôt sur les sociétés lorsqu'il réalise des bénéfiques, comme les entreprises, malgré son statut d'association.

En revanche, il est mis en avant le statut associatif du groupement pour refuser son éligibilité aux primes d'aménagement du territoire et aux aides fiscales réservées aux entreprises nouvelles. Cette position contradictoire est un peu déstabilisante pour les entreprises, qui peinent à comprendre les raisons motivant ces décisions.

Enfin, les provisions effectuées par le groupement sont soumises à l'impôt sur les sociétés, alors que les entreprises le font en franchise d'impôt.

3.3/ Les inconvénients pour les salariés

Il existe également des inconvénients à travailler dans un groupement d'employeurs. En effet, ce mode d'organisation du travail nécessite une certaine facilité à s'adapter, une certaine souplesse d'organisation. Il peut ainsi être compliqué de travailler à temps partagé car il faut apprendre à se faire reconnaître de collègues qui ne comprennent pas bien le système du groupement d'employeurs. De plus, il faut observer que les évolutions législatives en matière de droit du travail ne tiennent pas toujours compte de la particularité du groupement d'employeurs et les salariés qui y travaillent sont souvent oubliés dans les réformes, notamment celles qui accordent de nouveaux avantages sociaux. On peut également voir que les institutions représentatives du personnel peuvent avoir quelques difficultés au sein d'un groupement d'employeurs.

Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le législateur a cherché à prendre en compte les conditions particulières dans lesquelles les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition exercent leurs missions, par la mise en place de dispositions analogues à celles prévues pour les entreprises de travail temporaire. Toutefois, ces dispositions ne résolvent pas l'ensemble des difficultés auxquelles se trouvent confrontés les membres des IRP ou les représentants syndicaux, du fait de l'isolement des salariés mis à disposition. Ces difficultés sont de deux ordres :

- Il s'agit tout à la fois de faire connaître l'existence et le rôle de ces instances aux personnels
- Mais également d'avoir connaissance et de pouvoir appréhender la situation des salariés dans les entreprises utilisatrices

Pour y remédier, certaines structures organisent des réunions, des repas, des arbres de Noël pour que les salariés se connaissent. Le problème est qu'elles ont énormément de mal à mobiliser les salariés puisque les réunions se tiennent forcément en dehors des heures de travail.

Au-delà, compte tenu de l'éloignement des différents sites sur lesquels les membres de ces institutions sont appelés à intervenir, une réflexion apparaît nécessaire sur l'adaptation des moyens qui leur sont alloués, en particulier en termes d'heures de délégation ou de frais de déplacement.

3.4/ Les autres difficultés

3.41/ Les risques de dérive

Si le dispositif des groupements d'employeurs semble offrir un maximum de garanties, la DARES a néanmoins mis en évidence des risques de dérive lors de son étude de 1995, comme la tentation d'utiliser ce dispositif pour effectuer du prêt de main d'œuvre dans un cadre moins contraignant et moins cher que celui de l'intérim.

De plus, on constate aujourd'hui le développement de la précarité au sein même des groupements d'employeurs. En effet, si la circulaire de 1994 reconnaît le CDI comme la forme à privilégier du contrat de travail, il n'existe aucune obligation en la matière. Cela s'explique par deux difficultés : le problème de la période d'essai de 1 mois dans un CDI qui est jugée insuffisante et la difficulté de reconstituer un CDI à partir d'emplois éclatés sur l'année dans des entreprises différentes. Ainsi, les entreprises adhérentes justifient souvent le CDD comme période d'essai ou comme conséquence d'une difficulté à « mailler les emplois ».

3.42/ La viabilité économique

Un deuxième problème avancé, même s'il est plus rarement évoqué, est celui de la viabilité économique des groupements d'employeurs. Selon certaines études⁴, un groupement ne serait pas rentable à moins de 100 000 heures de travail par an ou à moins de 10 adhérents. Cette étude suggère également une limite maximale « raisonnable » de 350 000 heures travaillées.

L'étude soulève enfin que, si les coûts de gestion sont modiques pour les petits groupements se partageant une compétence, ils sont en revanche plus lourds pour les autres (gestion d'effectifs plus importants, et surtout organisation prévisionnelle des plannings de travail).

3.43/ Les limites en matière de GRH

Enfin, une dernière difficulté provient de la nécessité pour les entreprises d'effectuer une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi.

Le « lissage » des temps de travail des salariés suppose également une complémentarité dans le temps des besoins des adhérents du groupement (difficultés d'harmonisation des besoins d'entreprises d'un même secteur qui connaissent en général les mêmes pics d'activité dans l'année), c'est pourquoi les groupements d'employeurs multisectoriels connaissent moins de difficultés d'organisation que les groupements spécialisés dans un secteur d'activité.

⁴ Etude du Lab'ho, GIE d'études et de recherches du groupe Adecco, *Groupement d'employeurs : entre besoin réel et volonté politique*, Avril 2000

Selon Michel Praderie, ces éléments expliquent le peu de CDI engagés dans les groupements d'employeurs, ou encore le recours au temps partiel annualisé. En ce qui concerne les cadres, soit la logique de mission ou de projet n'est pas toujours possible, soit le facteur confidentialité réserve la formule des groupements aux postes fonctionnels (contrôle qualité, contrôle de gestion, informatique, etc.).

4/ Troisième partie : Les groupements d'employeurs en Bretagne

4.1/ Localisation des groupements d'employeurs sur le territoire breton



En Bretagne, pour cette nouvelle édition, on recense 17 groupements d'employeurs, soit 3 de plus qu'en 2008. Ces derniers sont répartis sur l'ensemble des départements bretons. Cependant, on peut remarquer une certaine inégalité territoriale. En effet, le Finistère arrive en tête avec 6 groupements d'employeurs, vient ensuite l'Ille-et-Vilaine avec 5, alors que le Morbihan et les Côtes d'Armor ne comptent que 3 groupements d'employeurs chacun.

Aucun groupement n'a disparu depuis 2008, contrairement à ce qui avait été le cas lors de la dernière réactualisation où un GE avait déposé le bilan : le groupement « GE 35 » localisé à Châteaugiron.

La grande majorité des GE présents en Bretagne sont multisectoriels. Vénétiis est le premier GE multisectoriel, il a été créé en 1997 à Vannes, à l'initiative de son fondateur Monsieur Franck DELALANDE.

Les 3 groupements qui ont été créés depuis la dernière étude de 2008 sont les groupements d'employeurs Atouts Pays de Fougères (35), Reso 29 (29), GEM3S (29).

Le groupement d'employeurs Atouts Pays de Fougères était déjà recensé lors de l'étude de 2008 mais il était regroupé avec le GE Atouts Pays de Rance et de Fougères. Il est devenu Atouts Pays de Fougères en décembre 2008.

Le GE Reso 29 rejoint ainsi les groupements d'employeurs Reso 35 et Reso 56 au sein du réseau de groupements spécialisés dans l'hôtellerie-restauration Reso Emploi. Il faut noter qu'il existe également des antennes en Loire-Atlantique, en Vendée, dans le Maine-et-Loire, en région parisienne et dans la région Rhône-Alpes.

Le groupement d'employeurs GEM3S intervient dans le secteur médico-social, social et sanitaire. Il a été créé en janvier 2009 et est basé à Saint-Thégonnec.

Enfin, trois groupements d'employeurs méritent d'être cités pour leurs spécificités. Il s'agit du Groupement d'employeurs Tildé de Pleyber-Christ, du GE Sport Bretagne de Rennes et de GEDES 35, également localisé à Rennes.

Le groupement d'employeurs Tildé est original de par les salariés qu'il met à disposition. En effet, le GE Tildé met à disposition des travailleurs handicapés. Pour autant, ce n'est pas un GE spécialisé dans l'insertion. Pour le moment, ces adhérents sont des entreprises dans l'horticulture et dans les pépinières mais il souhaite s'étendre à d'autres activités et devenir un GE multisectoriel. C'est le seul GE de ce type en Bretagne.

Le GE Sport Bretagne date de 2006. Il est né de la possibilité pour les associations de sport de créer des groupements d'employeurs avec la convention collective de cette même année.

Enfin, GEDES 35 est un GE associatif qui présente la particularité d'être spécialisé dans l'économie sociale et solidaire. La présence d'un tel groupement montre l'importance de ce secteur de l'économie en Bretagne.

Il est également à noter que le groupement d'employeurs Vénétiis vient de créer une antenne localisée à Lorient (voir fiche Vénétiis p.115)

4.2/ Les caractéristiques des groupements d'employeurs bretons

Les GE bretons sont très différents les uns des autres par leur nombre d'entreprises adhérentes de même que par leur nombre de salariés mis à disposition. C'est pourquoi, les chiffres d'affaires des GE sont très différents.

Certains groupements d'employeurs ont été créés à l'époque sous le statut de Groupement Local d'Employeurs (GLE). En conséquence, ils perdurent et ont la possibilité d'avoir des entreprises adhérentes de plus de 300 salariés. (Les autres GE en ont également la possibilité mais les entreprises de plus de 300 salariés doivent signer un accord et donc peuvent avoir des réticences à l'adhésion à un GE)

A la lecture des fiches de présentation des différents groupements d'employeurs de Bretagne (annexe n°1), il peut être fait le constat que le nombre d'entreprises adhérentes n'est pas en lien avec le nombre de salariés en équivalent temps plein (ETP). Ainsi, certains groupements ont beaucoup d'entreprises adhérentes alors que le nombre d'ETP est faible, l'inverse se vérifie également.

Les GE qui offrent le plus d'ETP sont naturellement ceux qui ont les chiffres d'affaires les plus élevés. Ainsi, Cornoualia et Vénétiis ont des chiffres d'affaires s'élevant respectivement à 2.7 et 2.5 millions d'euros (nous ne disposons que du chiffre d'affaire de Vénétiis pour 2008).

Le taux de CDD au sein des groupements d'employeurs varie énormément d'un GE à l'autre. Ainsi, il n'y a aucun CDD au sein de Sport Bretagne, contre 96 % pour Reso 29. On peut expliquer cela d'une part par le secteur d'activité concerné (l'hôtellerie-restauration) ainsi que par le fait qu'il s'agisse d'un groupement récent.

Deux groupements d'employeurs seulement se déclarent adhérents à l'UGEf : Reso 35 et Reso 56. Le CRGE de Bretagne compte, quant à lui, 15 GE adhérents bretons (hors GE agricoles).

On peut également remarquer un projet intéressant qui a été développé par les groupements d'employeurs bretons avec l'appui du CRGE Bretagne : le projet COMPETIC.

Ce projet a été défini et mis en place en 2007 à l'initiative du GE Vénétiis, dans l'objectif d'une mise en réseau collective.

Il s'agit d'une plateforme de communication expérimentale qui contient à la fois un site internet pour faire notamment la promotion du groupement d'employeurs, un site intranet pour pouvoir instaurer une véritable communication au sein du groupement et un site extranet pour dialoguer avec les adhérents et les partenaires.

On y retrouve également une CVthèque et un outil de gestion permettant aux salariés et aux entreprises de déclarer directement leurs heures de travail. Pour le groupement, ce système permet d'améliorer les processus de gestion des heures qu'il allège tout en limitant le risque d'erreur.

Depuis 2008, 6 groupements d'employeurs ont également développé cet outil : Atouts Pays de Rance, Cornoualia, Helys, Iroise, Solutis Emploi⁵, Tisserent.

4.3/ Les évolutions concernant les GE entre 2006 et 2010

En 2006, on recensait 11 groupements d'employeurs. Parmi eux, 10 étaient à vocation économique et un associatif (GEDES 35). Tous les groupements à vocation économique recensés en 2006 étaient multisectoriels.

En 2008, 14 GE étaient recensés dans l'étude, 11 GE étaient des groupements à vocation économique, 2 groupements d'employeurs étaient associatifs et 1 GE correspondait à un cas particulier dans le sens où il embauchait des travailleurs handicapés (il s'agissait d'un GE agricole désireux de s'ouvrir à d'autres secteurs et devenir multisectoriel). Sur les 11 GE à

⁵ Solutis Emploi est un groupement d'employeur agricole ; il ne fait donc pas partie de notre étude.

vocation économique, 9 GE étaient multisectoriels et 2 spécialisés dans l'hôtellerie-restauration.

En 2010, 17 GE sont recensés, ce qui montre la continuité du développement des groupements d'employeurs. En effet, 3 GE avaient été créés entre 2006 et 2008 et autant entre 2008 et 2010. Parmi ces 17 GE, les 3 groupements créés depuis 2008 sont des GE à vocation économique. Aucun groupement d'employeurs recensé en 2008 n'a disparu.

Ainsi, en 2010, on dénombre :

- 3 GE multisectoriels dans les Côtes d'Armor : Adeliance, Atouts Pays de Rance et Tisserent
- 3 GE multisectoriels dans le Finistère : Triskell, Iroise et Cornoualia, ainsi qu'1 GE spécialisé dans l'embauche de travailleurs handicapés (Tildé), 1 dans l'hôtellerie-restauration (Reso 29) et 1 dans le secteur médico-social (GEM3S).
- En Ile et Vilaine : 2 GE multisectoriels (Helys et Atouts Pays de Fougères), 1 GE mono-sectoriel spécialisé dans l'hôtellerie-restauration (Reso 35) et 2 GE associatifs (GEDES 35 et Sport Bretagne)
- Dans le Morbihan : 2 GE multisectoriels : Activy et VénétiS et un GE mono-sectoriel : Reso 56 (spécialisé dans l'hôtellerie-restauration)

EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ADHERENTES A UN GE BRETON

	Années	Côtes d'Armor	Finistère	Ile et Vilaine	Morbihan	TOTAL
Nombre d'entreprises adhérentes	2006	206	74	45	145	472
	2008	208	119	296	235	858
	2010	187	240	338	302	1067

Il faut noter que le départ d'une des entreprises fondatrices du groupement Adeliance a entraîné de grosses restructurations en son sein, d'où la diminution du nombre d'entreprises adhérentes à un GE dans le département des Côtes d'Armor. Ce département, qui était en 2006 en avance par rapport aux autres départements bretons dans ce domaine, est aujourd'hui en dernière position. Dans les autres départements bretons le nombre d'entreprises adhérentes a continué à augmenter. On peut ainsi remarquer une importante progression dans le département du Finistère puisque le nombre d'entreprises adhérentes a doublé ces deux dernières années. On peut également noter que si le nombre de groupements est bien plus important en Ile-et-Vilaine et Finistère qu'au Morbihan, ce dernier comporte tout de même un nombre d'entreprises adhérentes à un GE comparable voire plus important que les deux autres départements et un développement continu. Enfin, il est important de noter que le nombre de groupements d'employeurs dans l'ensemble de la Bretagne a plus que doublé en seulement 4 ans, ce qui témoigne d'une bonne dynamique de développement.

EVOLUTION DES EMPLOIS PROPOSÉS PAR LES GE BRETONS

Années	Nombre de CDD offerts par les GE			Nombre de CDI offerts par les GE			Nombre de salariés employés			Nombre d'équivalents temps plein		
	2006	2008	2010	2006	2008	2010	2006	2008	2010	2006	2008	2010
Côtes d'Armor	47	28	39	131	132	113	218	160	152	147	128	117
Finistère	66	81	153	101	144	157	167	225	310	151	214	230
Ille-et-Vilaine	3	82	63	61	100	136	64	182	199	61	48	55
Morbihan	41	44	97	64	114	126	105	158	223	105	144	157
Total	157	235	352	357	490	532	554	725	884	464	534	559

L'augmentation du nombre d'entreprises adhérentes aux GE bretons a entraîné une légère hausse des emplois salariés proposés par les groupements d'employeurs présents en Bretagne. Le nombre de salariés travaillant pour les groupements d'employeurs est ainsi passé de 554 en 2006 à 884 en 2010. Cependant, il est important de constater l'augmentation du nombre de CDD au sein des groupements d'employeurs bretons. En effet, si le nombre de CDI a augmenté de 49% entre 2006 et 2010, le nombre de CDD a quant à lui augmenté de 124% .

4.4/ Les aides accordées aux groupements d'employeurs par les collectivités territoriales

(cf. annexe n°2)

Les acteurs économiques de la région Bretagne sont convaincus de l'intérêt des groupements d'employeurs. Ils y voient une solution efficace pour permettre la sécurisation des salariés et pour la pérennisation des entreprises ou des secteurs professionnels en difficulté.

Le Conseil régional entretient ainsi un partenariat avec le CRGE de Bretagne en le subventionnant pour ses actions visant la structuration et la professionnalisation des groupements d'employeurs. Cette aide est nouvelle, le CRGE de Bretagne étant lui-même récent (fin 2006).

De plus, le Conseil régional subventionne depuis longtemps les groupements d'employeurs pour leurs études de faisabilité et durant leurs deux premières années de création.

Les taux d'aides sont restés inchangés. A savoir, un financement maximal de 50% du coût de l'étude de faisabilité pour le montage du groupement. Puis 30% et 20%, pour la première et la deuxième année, du coût total du fonctionnement de la structure hors salaires des personnes mises à disposition.

Toutefois, désormais, la Région conditionne l'attribution de ces aides à la réalisation de l'étude de faisabilité par le CRGE de Bretagne : avis préalable positif du CRGE ; réalisation de la partie financière par le CRGE ; participation du CRGE au comité de pilotage.

En ce qui concerne les aides départementales, elles sont variables selon les départements. Elles ne concernent pas la création des groupements d'employeurs mais les emplois créés par eux. Ainsi, dans le Finistère et le Morbihan, les groupements d'employeurs sont aidés pour les emplois qu'ils créent à condition que ce soit des emplois salariés créés en contrat à durée indéterminée à temps plein. Le Finistère impose une limite de 18 mois après la création du groupement pour l'attribution de cette aide, alors que le conseil général du Morbihan pose une limite de 3 ans mais également de 10 emplois.

Les conseils généraux de l'Ille-et-Vilaine et des Côtes d'Armor n'attribuent pas d'aides à la création ou au développement des groupements d'employeurs.

Enfin, sous conditions, les fonds européens et les communautés de communes peuvent soutenir les groupements d'employeurs. Ainsi, les groupements d'employeurs bretons Cornoualia, GEDES 35, Helys et Tildé bénéficient de subventions au titre du Fonds social européen et, la communauté de communes du Pays de Landivisiau héberge le groupement d'employeurs Iroise au sein des locaux de l'ancienne Agence de développement du Léon.

4.5/ Les groupements d'employeurs en projets

- Une antenne du groupement d'employeurs Vénétiis, basé à Vannes, a officiellement été créée en novembre 2009 à **Lorient**. Un bureau et une organisation spécifique gère son développement bien qu'elle ne constitue pas une entité juridique distincte du groupement d'employeurs Vénétiis (cf. fiche Vénétiis p.115).

Cette antenne est en plein démarrage mais on peut d'ores et déjà noter qu'elle a également vocation à se positionner en multisectoriel.

Elle regroupe d'ailleurs déjà plusieurs entreprises comme LE TEUFF Electricité, Halioutis, LORIS, RPS, Armor Plats Cuisinés... mais il est encore trop tôt pour afficher des données chiffrées sur cette antenne.

- Le Comité Départemental de la Vie Associative des **Côtes-d'Armor** réfléchit actuellement à l'opportunité de la création d'un groupement d'employeurs pour une mutualisation de l'emploi et des moyens matériels entre associations.
- Enfin, l'ACDES (Association des Comités pour le Développement des Emplois), un groupement d'employeurs organisé autour des comités d'entreprises dans le **Finistère**, s'est élargi en 2009 aux associations, mais faute d'un nombre suffisant d'associations, elle pourrait renoncer à cet élargissement. Il peut donc être intéressant de suivre le développement de ce groupement.

ANNEXES

ANNEXE N°1

FICHES DESCRIPTIVES DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS PRÉSENTS EN BRETAGNE

LISTE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS PRÉSENTS EN BRETAGNE

➤ Côtes d'Armor

Loudéac	G.E. Tisserent	p.79
Quévert	G.E. Atouts Pays de Rance	p. 81
Plérin	GE Adeliance	p. 83

➤ Finistère

Carhaix	G.E. Triskell	p. 86
Landivisiau	G.L.E. Iroise (ex-GE Labour Kenta)	p. 88
Pleyber-Christ	G. E. Tildé	p. 90
Quimper	G.E. Cornoualia	p. 92
Saint-Thégonnec	GE M3S	p.96
Brest	G.E. Reso 29	p.97

➤ Ille-et-Vilaine

Rennes	G.E. Helys	p. 100
Rennes	G.E. Reso 35	p. 102
Fougères	G.E. Atouts Pays de Fougères	p.105

➤ Morbihan

Pontivy	G.E. Activy	p. 107
Vannes	G.L.E. Vénéti	p. 110
Auray	G.E. Reso 56	p. 114

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS

Rennes	GEDES 35	p. 117
Rennes	G.E. Sport Bretagne	p. 120

TISSERENT

Groupement d'Employeurs Tisserent
Rue Pierre-Simon Laplace
BP 344
22603 LOUDEAC Cedex

Tel : 02.96.66.42.69
Fax : 02.96.28.39.25
E-mail : contact@tisserent.com
www.tisserent.com

Président : Yann COADIC
Directrice : Gaëlle HENO-MANIC

Secteur(s) d'activité du groupement	Multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Pays de Loudéac
Convention Collective appliqué	5 branches
Année de création	Octobre 2002
Entreprises fondatrices	Vetagri, Gelagri, Goubin, Ceva Santé Animale, Vapran
Nb d'entreprises adhérentes	43
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités	ci-joint
Membres du Conseil d'Administration :	Ceva santé animale (Loudéac), Vetagri (Loudéac), Vapran (Plémet), Vib (Loudéac), Bretim (Bréhan), Brocéliande ALH (Loudéac)
Nb de permanents du groupement	1.5 ETP
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	22
- CDD actuels	2
Nb de postes en équivalent temps plein	16.80
Nb d'heures facturées	
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	3,15 ans
Taux de turn-over du groupement	
Chiffre d'affaires annuel	956 835 EUROS (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant	
- Origine	
Propriétaire des murs et équipements	Bureau : Capcidéral pépinières d'entreprises Equipements : Tisserent et Capcidéral
Adhérent à la FFGE	NON
Labellisation via la FFGE	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Liste des adhérents Tisserent

Maj : mai 2010

Ceva Loudéac	Kaufler, Loudéac
Vétagri, Loudéac	Serfo-Harnois, Louédac
Vapran, Plémet	Cail, Loudéac
Porc Armor, Loudéac	TDI Le Clézio, Loudéac
Ecovrac, Saint Caradec	L'Uzelaise, Grâce Uzel
Gmmi, Trévé	Imprimerie LE MAIRE, Merdrignac
Louisiane, Loudéac	Constructions HAMON
Saloir de Daoulas, Saint Caradec	BET Armorique / Bretagne Emeraude, Loudéac
Vib, Loudéac	Couédic Madoré, Loudéac
Cuisines Danet, Loudéac	I-TEK, Trémeur
Transports Hochet, Loudéac	Socogec, Pontivy
Transports Garnier, Loudéac	Société Bretonne de Profilage (SBP) Loudéac
Liogel, La Prenessaye	Brocéliande ALH, Louéac
Renouard, Loudéac	L'Armoricaine Laitière, Lanfains
Rei, Uzel	TCM, Loudéac
Jouet, Loudéac	Nitro Bickford, La Motte
Transports Sohier, Loudéac	Super U, Plémet
Brétim, Brehan	Entrepôts Frigorifiques de l'Argoat (EFA) Loudéac
Leclerc TP, Loudéac	Labofarm, Loudeac
Centre Leclerc, Loudéac	Sovipor, La Trinité Porhoët
Carimalo, Loudéac	Serres du mené, Merdrignac
Celt'hygiène, Loudéac	
Ets Hamon, Merdrignac	

ATOUPS PAYS DE RANCE

3 rue du Miroir du temps
22100 QUEVERT

Tel : 02 96 39 03 81

Fax : 02 96 39 03 87

E-mail : contact@travailler-autrement.org

Web : <http://www.travailler-autrement.org>

Président : Rémy GIZARD

Directeur : Philippe VITORIA

Secteur(s) d'activité du groupement	Multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Pays de Dinan, de Saint-Malo
Convention Collective appliqué	CCN du Commerce de Gros
<i>Main d'œuvre employée :</i>	<i>12 employés, 57 ouvriers</i>
Année de création	2003
Entreprises fondatrices	12 entreprises
Nb d'entreprises adhérentes	54 en Mai 2010
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités (Indiquez les membres du Conseil d'Administration)	Ci-joint
Nb de permanents du groupement	4 à temps complet
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	41 au 30 avril 2010
- CDD actuels	28 au 30 avril 2010
Nb de postes en équivalent temps plein	59 au 31 mars 2010
Nb d'heures facturées	73164 heures au 30/11/2009
Durée moyenne du contrat par entreprise	6 mois
Durée moyenne du salariat dans le groupement	8 mois
Taux de turn-over du groupement	17% (181 salariés depuis sa création)
Chiffre d'affaires annuel	1 445 482 Euros (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant (2009)	2650 Euros
- Origine	ODESCA
-Montant (2009)	23285 Euros
- Origine	Conseil Régional (construction Bat)
Propriétaire des murs et équipements	Bureau: CCI de Saint-Brieuc Equipements : CCI de Saint-Brieuc et Atouts Pays de Rance Atouts Pays de rance depuis fév. 2010
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne :	OUI

Maj. : mai 2010

Liste des adhérents Atouts Pays de Rance

PÂTISSERIES DELMOTTE 22250 BROONS	LES 4 VAULX 22380 ST CAST LE GUILDO
SA LOC MARIA LES GAVOTTES 35163 ST GREGOIRE	LES THERMES MARINS 35400 ST MALO
EMBALLAGES SAMSON 22 130 PLANCOET	MANO MEDICAL 22 100 TADEN
LES CELLIERS ASSOCIES 22 690 PLEUDIHEN SUR RANCE	COMAPECHE 35400 ST MALO
LAITERIE DE ST MALO 35 400 ST MALO	NEXTENERGIES 35 418 ST MALO
LAITERIE NOUVELLE DE L'ARGUENON 22 130 CREHEN	M'ROAD 35 400 ST MALO
COMABOKO 35 416 ST MALO	ABC TEXTURE 35800 DINARD
S M P T 22 100 QUEVERT	DOMAINE DES ORMES 35120 EPINIAC
TERRES DE ST MALO 35 350 ST MELOIR	DIFFUSION PRESSE MALOUINE 35 540 MINIAC MORVAN
TRICOTS NORET 22 400 ST DENOUAL	ERS 35761 ST GREGOIRE
ESTAR System 35 780 LA RICHARDAIS	EMERSON 35120 DOL DE BRETAGNE
GEIQ BTP DU PAYS DE ST MALO 35400 SAINT MALO	SNA CALCIALIMENT 22 690 PLEUDIHEN SUR RANCE
L'ABBAYE 22 750 SAINT JACUT DE LA MER	CAMPING CHÂTEAU DE GALLINEE 22380 ST CAST LE GUILDO
GAEC BARBE 35350 SAINT MELOIR DES ONDES	SAS POILLONG 22 130 PLANCOET
TRANSPORTS GUISNEL 35 120 DOL DE BRETAGNE	Bar aux remparts 35800 DINARD
ATELIERS FANIK 22 130 PLANCOET	LABORATOIRE DE LA MER 35418 ST MALO
CONSERVERIE MINERVE 56 530 QUEVEN	ASSOCIATION STEREDENN 22 100 DINAN
GUY HOQUET 22 100 DINAN	BIORANCE 35 400 ST MALO
MAILLARD GRANITS 35720 ST PIERRE DE PLESGUEN	SARL S.LCP (centre médical Gardiner) 35 800 DINARD
VOCALYSE 22100 DINAN	COOP.LAITIERE DE PLOUDANIEL 22 130 PLANCOET
AQUASSYS 35120 DOL DE BRETAGNE	Holidays and Co 35 270 BONNEMAIN
SOBRECO 22 100 CARNE	TRADIFEED 35 400 ST MALO
ELEVAGE DE LISNOBLE 22650 PLOUBALAY	Les écuries St Germain 22 550 MATIGNON
VOILERIE RICHARD 35 400 ST SERVAN	NORMAN LIMITED 22 108 DINAN
COMBUSTIBLES DE L OUEST 35771 VERN SUR SEICHE	VENT DE VOYAGE 35 400 SAINT MALO
FLORENDI 35800 DINARD	FRANCK-YVES ESCOFFIER 35 400 SAINT MALO
COMPTAGESMA 35400 ST MALO	HOTEL DES BAINS 22 770 LANCIEUX
ITEOS 22100 TADEN	

ADELIANCE

Eleusis 3
1 rue Pierre et Marie Curie
22 194 PLERIN Cedex

Tel : 02.96.58.61.62
Fax : 02.96.58.61.63
E-mail : contact@adeliance.fr

Président : Laurence QUERE
Directeur : Claire GUEZOU

Secteur(s) d'activité du groupement	IAA, industrie, grande distribution, transport, commerce
Bassin d'emploi concerné	Bassin de Saint Brieuc, Bassin de Guingamp, Bassin de Lannion
Convention collective appliquée	CCN du commerce de gros
Année de création	1999
Entreprises fondatrices	Gelt Service, Mafart, Chaffoteaux
Nb d'entreprises adhérentes	90 en 2010 Liste à jour des entreprises adhérentes et activités ci-jointe
membres du Conseil d'Administration	Laurence QUERE, Richard DELORME, Jean-Michel GAIGNE, Nicolas TOUBOULIC, Jean-Pierre LE MAT, Guillaume MOUNIER, Maryline JOSSE, Jean-Yves ROUE.
Nb de permanents du groupement	3
Nb de contrats gérés par le groupement : (février 2010)	
- CDI actuels	50
- CDD actuels	9
Nb de postes en équivalent temps plein	41.59
Nb d'heures facturées	78400 en 2009
Durée moyenne du contrat par entreprise	5 mois
Durée moyenne du salariat dans le groupement	3 ans
Taux de turn-over du groupement	4%
Chiffre d'affaires annuel	1 688 487 euros en 2009
Subventions accordées par an :	
- Montant	
- Origine	
Propriétaire des murs	ADELIANCE
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	"GE de qualité" niveau 2 de juin 2005 à juin 2007
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj : avril 2010

Liste des adhérents ADELIANCE

3 DMS	22190 PLERIN
ADIAGENE	22000 SAINT-BRIEUC
ALLO GEORGES	22150 PLOEUC SUR LIE
AM ELEC	22970 PLOUMAGOAR
AMI MULTIMEDIA	22170 PLOUAGAT
ARCNAM BRETAGNE	22440 PLOUFRAGAN
ARMOR ANGELS	22000 SAINT-BRIEUC
ARMOR ASSISTANCE	22940 PLAINTEL
ARMOR BARDAGE COUVERTURE	22170 PLOUAGAT
1ARMOR NACELLE SERVICES	22560 PLEUMEUR BODOU
ASM FERMETURES	22950 TREGUEUX
ASSOCIATION MAN	22000 ST BRIEUC
BRYERE SARL	22000 SAINT-BRIEUC
CAPEB	22440 PLOUFRAGAN
CARREE SA	22120 YFFINIAC
CCI	22005 ST BRIEUC
CFAI	22190 PLERIN
COLLIN MANUTENTION	22120 POMMERET
COMBUSTIBLES DE L'OUEST	35771 VERN SUR SEICHE
COMITE DEPARTEMENTAL DU TOURISME	22046 SAINT BRIEUC CEDEX 9
CONSTRUCTIONS PLOEUCOISES SARL	22150 PLOEUC SUR LIE
COURCOUX LAURENT	22240 PLURIEN
COUVOIR PERROT	22450 POMMERY JAUDY
CUISINES CARADEC	22970 PLOUMAGOAR
Cuisine LE DANTEC LE GOFF	22140 CAVAN
CYAN 100	22360 LANGUEUX
DAUNAT	22202 GUINGAMP
DECISION ALPHA	22440 PLOUFRAGAN
DISTILLERIE WARENGHEM	22300 LANNION
DOMAINE DES FLEURS	22120 HILLION
EUROTECH'	22270 ST RIEUL
EVEN	22800 ST DONAN
FAR OUEST	22300 LANNION
FIDELE SAS	22200 GRACES
FNARS BRETAGNE	22200 GUINGAMP
GAEC DE MA VALLEE	22150 PLOUGUENAST
GARAGE DE LA PRUNELLE	22190 PLERIN
GARAGE RICHARD	22410 LANTIC
GAZ ASSISTANCE SERVICE	22000 SAINT-BRIEUC
GESFLUX	22190 PLERIN
GROUPE JLG	22300 LANNION
GROUPE SCOLAIRE ARMOR	22000 SAINT-BRIEUC
GT CONSTRUCTIONS	22640 PLENEE JUGON
HAMEON SAS	22000 SAINT-BRIEUC
HARRIS	22120 YFFINIAC
IMPRIMERIE JACQ	22000 SAINT-BRIEUC
INTER'ACTIFS	22000 ST BRIEUC
IX FIBER	22300 LANNION

JANIER PHILIPPE	35160 MONFORT SUR MEU
LA BAIE L BIO	22120 YFFINIAC
LB TRANSPORT	22120 QUESOY
LE FLAHEC	22360 LANGUEUX
LP INVESTISSEMENT	22042 ST BRIEUC
MAFART	22000 ST BRIEUC
MAX SAUER SAS	22000 ST BRIEUC
MONCHOIX	22950 TREGUEUX
MOTOCULTURE DU TRIEUX	22260 PONTRIEUX
MOY MICHEL	22120 QUESOY
NEOLAIT	22950 TREGUEUX
NEXCOM SYSTEMS	22300 LANNION
OCLTRADE INTERNATIONAL	22300 LANNION CDX
OGEC	22370 PLENEUF VAL ANDRE
ONCARMOR	22000 ST BRIEUC
OUEST PACK	22700 PERROS-GUIREC
PAYSAN BRETON	22190 PLERIN
PHARMACIE LEIZOUR	22300 LANNION
PLEDIS SA	22190 PLERIN
PORT ST QUAY PORTRIEUX	22410 SAINT-QUAY PORTRIEUX
PROTEC INDUSTRIES	22950 TREGUEUX
QUINTIN VIANDES	22800 QUINTIN
RUE DU MIDI	22191 PLERIN cdx
SA COOP LA GAMBILLE	22000 SAINT-BRIEUC
SARL CORBEL	22120 QUESOY
SARL DEMENAGEMENTS F. HENRY	22000 SAINT BRIEUC
SARL LE BRETON YVON	22520 BINIC
SARL SERT / DEL ARTE	22360 LANGUEUX
SDAEC	22195 PLERIN CDX
SOLANE	22120 YFFINIAC
STALAVEN	22120 YFFINIAC
STMP	22300 LANNION
SYNERIC	22700 PERROS-GUIREC
TFE SAINT BRIEUC	22120 YFFINIAC
TRAITEUR BRIOCHIN	22120 HILLION
TRANSPORT COLLET	22440 PLOUFRAGAN
TSCI	22170 PLELO
VAL DECOR	22370 PLENEUF VAL ANDRE
VAILLANT LAURENT	22000 ST BRIEUC
VOCALYSE	22360 LANGUEUX
VOISINS DE PANIERS	22510 TREDANIEL
INARIZ	22400 LAMBALLE

TRISKELL

Groupement d'Employeurs Triskell
2, rue Gaspard Mauviel
B.P. 139
29833 CARHAIX

Tel : 02.98.99.29.83
Fax : 02.98.99.46.50
Email : ge.triskell@wanadoo.fr

Président : Marc ANDRE
Responsable : Anne JOURDREN

Secteur(s) d'activité du groupement	Multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Centre Ouest Bretagne
Convention collective appliquée :	Industrie des produits alimentaires élaborés
Année de création	2001
Entreprises fondatrices	Du jardin de Bretagne, Pan Fish France, Socavi, Boutet et Nicolas
Nb d'entreprises adhérentes	26
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités (voir fiche ci-jointe)	
Indiquez les membres du Conseil d'Administration	Président : Monsieur Marc ANDRE, Vice Président : Monsieur Julien YOUINOU, Trésorier : Monsieur Pascal LE MAITRE, Secrétaire : Monsieur Michel GUILLORE
Nb de permanents du groupement	2
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	17 (2009)
- CDD actuels	20 (2009)
Nb de postes en équivalent temps plein :	46 (2009)
Nb d'heures facturées	70 585
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	
Taux de turn-over du groupement	
Chiffre d'affaires annuel	1 278 932 Euros (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant	
- Origine	
Propriétaire des murs	Non
Adhérent à l'UGEF	Non
Labellisation via l'UGEF	Non
Adhérent au CRGE de Bretagne	Oui

Maj. : mai 2010

Liste des adhérents Triskell

- 1) Dujardin de Bretagne (agroalimentaire)
- 2) Marine Harvest Kristsen (agroalimentaire)
- 3) ARDO (agroalimentaire)
- 4) Perennes (BTP)
- 5) Qualicom
- 6) Guegan SARL (négoce)
- 7) Carhaix automobile (commerce)
- 8) Les Fromageries du Colombier (IAA)
- 9) Poupon Peinture (BTP)
- 10) Le Provost (Paysagiste)
- 11) Les 4 saisons (agroalimentaire)
- 12) TSO (transport)
- 13) Moulin d'Hyères (meunerie)
- 14) Vatedis (agroalimentaire)
- 15) Youinou (agroalimentaire)
- 16) Bretagne Saumon (agroalimentaire)
- 17) CETO
- 18) Distrivert
- 19) Géothermie Confort
- 20) Le Guillou Gueguen (BTP)
- 21) Le vidangeur Breton (assainissement)
- 22) Océaniques (agroalimentaire)
- 23) Phisale Graphic (graphisme)
- 24) SMV (agroalimentaire)
- 25) Vitalac (meunerie)
- 26) La conserverie Morbihannaise

IROISE

12 rue Maréchal Foch
29400 LANDIVISIAU

Tel : 02.98.68.23.23
Fax : 02.98.68.34.68
Mail : ge-iroise@orange.fr

Président : Jean-Pol LE RIBAUT
Directrice : Marie-Hélène NEDELLEC

Secteur(s) d'activité du groupement Multisectoriel

Bassin d'emploi concerné Nord Finistère

Convention collective appliquée CCN des Produits Alimentaires Elaborés

Main d'œuvre employée : 32 ouvriers de production, 1 assistante, 1 directrice, 4 préparateurs de commandes, 1 vendeur conseil, 4 chauffeurs routiers, 1 agent administratif et 1 animatrice qualité

Année de création 5 août 1998

Entreprises fondatrices Kritsen, Primel Gastronomie, CBA, Gelagri, Coopagri

Nb d'entreprises adhérentes 19

Liste à jour des entreprises adhérentes et activités
(indiquez les membres du Conseil d'Administration) Cf. liste jointe

Nb de permanents du groupement 2

Nb de contrats gérés par le groupement :

- CDI actuels 19
- CDD actuels 26

Nb de postes en équivalent temps plein 43

Nb d'heures facturées 62 610 en 2009

Durée moyenne du contrat par entreprise 6 mois

Durée moyenne du salariat dans le groupement

Taux de turn-over du groupement 77 %

Chiffre d'affaires annuel 1 126 902 Euros (2009)

Subventions accordées par an :

- Montant
- Origine

Propriétaire des murs Communauté de Communes

Adhérent à l'UGEF Non

Labellisation via l'UGEF Non

Adhérent au CRGE de Bretagne Oui

Liste des adhérents Iroise

- 1/ AQUACOLE D'OUESSANT – Algues pour agroalimentaire et cosmétique – Membre du CA
- 2/ AQUADIS – Transformation de truites – Membre du CA
- 3/ BEGANTON – Produits de la Mer
- 4/ COOPAGRI BRETAGNE – Coopérative Agricole – Membre du CA
- 5/ COMBUSTIBLES DE L'OUEST – Distribution d'hydrocarbures
- 6/ DISTRIVERT – Magasins Vert
- 7/ GUEVEL Transports
- 8/ JAMPI - Glacier
- 9/ LE CALVEZ Transports
- 10/ LEROUX Sarl (Boulangerie CANEVET) – Boulangerie industrielle bio
- 11/ LE SAINT SAS – Fruits et Légumes
- 12/ MARINE HARVEST KRITSEN – Saumon Fumé
- 13/ PODER – Distribution de légumes
- 14/ POULIQUEN SAS – Distribution de légumes
- 15/ PRIMEL GASTRONOMIE Plabennec – Plats cuisinés
- 16/ PRIMEL GASTRONOMIE Plougasnou – Plats cuisinés – Membre du CA
- 17/ SOCOPA – Plats cuisinés à base de viande de veau
- 18/ TOOK TOOK – Plats orientaux
- 19/ TRYBA – Fenêtres, portails, etc.

TILDE

43 ter rue de la République
BP 23
29410 PLEYBER-CHRIST

Tel : 02 98 78 44 81
Fax : 02 98 78 54 91
E-mail : ge.tilde@orange.fr

Président : Philippe SALAUN
Directeur : Hélène DESCLOUX

Secteur(s) d'activité du groupement	Agricole
Bassin d'emploi concerné	Finistère
Convention collective appliquée	Horticulture et pépinières du Finistère
Année de création	1er juillet 2007 (initiative créée en 1998)
Entreprises fondatrices	entreprises agricoles
Nb d'entreprises adhérentes	27
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités au 29 avril 2010	
Membres du Bureau : Philippe SALAUN (Président) ; Olivier ROUÉ (Vice-président) ; Hubert ROUÉ (Trésorier) ; Daniel JACQ (Trésorier Adjoint) ; Gilbert KEROUANTON (Secrétaire) ; Bernard LE JEUNE (Rapporteur du CSE) ; Jacques LE DUC (Coordonnateur des référents).	
Nb de permanents du groupement	2
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	34
- CDD actuels	2 (dont 1 apprenti)
Nb de postes en équivalent temps plein	32,59
Nb d'heures facturées	46 162 h (2009)
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	
Taux de turn-over du groupement	
Chiffre d'affaires annuel net	463 700 euros (2009)
Subventions accordées (montant variable, basé sur des conventions triennales prenant fin en juin 2010) :	
- Montant	80 K€ (sur 12 mois) en 2009, 48 000 (prévisionnel 2010)
- Origine	Conseil Régional, Conseil Général, FSE, Morlaix Communauté
Propriétaire des murs	Monsieur MAILLARD : particulier
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Liste des adhérents Tildé

- 1) Earl Coat Pin
- 2) Sarl Horticole de Kerguiduff
- 3) Sarl horticole Guiavarc'h Grall
- 4) Gaec de Kerangwen
- 5) Earl de Ker Roué
- 6) Gaec pépinières Messenger
- 7) Gaec de l'Horn
- 8) Pépinières Trévien
- 9) Pépinières de Kervouric
- 10) Lycée de Suscinio
- 11) Sas Ets Michel Le Verge
- 12) Gilbert Kerouanton
- 13) Earl du Roudous
- 14) Sarl Roué pépinières
- 15) Earl Horticole de Kerjean
- 16) Earl serres de Cosquérou
- 17) Earl pépinières de Kervren
- 18) Gaec pépinières de Judicarré
- 19) Earl Ludovic Ladan
- 20) Earl pépinières de Kervilou
- 21) Pépinières de la route des châteaux
- 22) Michel Seigneur
- 23) Earl Cidres le Brun
- 24) Bretagne Plants
- 25) Sarl Pom'services
- 26) Gaec Marechal
- 27) Commune de St Thégonnec

CORNOUALIA

5, rue Félix Le Dantec
29 000 QUIMPER

Tel : 02.98.10.24.77
Fax : 02.98.10.02.19
Email : ge.cornoualia@wanadoo.fr

Président : Hervé CHARLES
Directeur : Maryse LE MAUX

Secteur(s) d'activité du groupement	Multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Sud-Finistère, bassin d'emploi de Quimper
Convention collective appliquée	CCN du textile
Année de création	1 ^{er} janvier 2000
Entreprises fondatrices	9
Nb d'entreprises adhérentes	78
Liste à jour des entreprises adhérentes et activité	Cf. feuille suivante
Membres du Conseil d'Administration	
Nb de permanents du groupement	5
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	76
- CDD actuels	29
Nb de postes en équivalent temps plein	91.67
Nb d'heures facturées	137 433 heures en 2009
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	
Taux de turn-over du groupement	23 % en 2009
Chiffre d'affaires annuel	2 691 607 Euros en 2009
Subventions accordées par an :	
- Montant	
- Origine	
Propriétaire des murs	Non
Adhérent à l'UGEF	Non
Labellisation via l'UGEF	Non
Adhérent au CRGE de Bretagne	Oui

Mai. : avril 2010

Groupement d'Employeurs CORNOUALIA

Liste du Conseil d'Administration du Groupement d'Employeurs élu au cours de l'Assemblée Générale du 19 juin 2009

Fonction au sein du bureau	Nom Prénom	Entreprise
Président	CHARLES Hervé	Bonduelle Traiteur
Vice-Président	AUTRET Didier	Financière du Guiriden
Vice-Président	OLLIVIER François	Monique Ranou
Trésorier	PUTHOD François	Guyader Entreprises
Secrétaire	THIEC Nadine	FRANPAC
Membre	LEFEUVRE Eric	Capitaine Cook
Membre	GELAMUR Vincent	MERALLIANCE
Membre	PEREZ Anne	Le Moulin de la Marche
Membre	LHOTELLIER Franck	TECHNOVET
Membre	KERGOAT Serge	KRAMPOUZ

Liste des adhérents Cornoualia

BONDUELLE TRAITEUR	29140 ROSPORDEN	Production de salades
LE MOULIN DE LA MARCHÉ	299150 CHATEAULIN	Saumon et truite fumée
CAR OUEST	29000 QUIMPER	Commerce et réparation automobile
ARMORIC	29000 QUIMPER	Saumon fumé
CAPITAINE COOK	29710 PLOZEVET	Conserves de poissons
CAPITAINE COOK	29360 CLOHARS CARNOET	Produits élaborés de la mer
GUYADER	29510 LANDREVARZEC	Produits élaborés de la mer
RELAIS MERCURE	29000 QUIMPER	Hôtel
QUICK	29000 QUIMPER	Restauration rapide
BOUTET-NICOLAS	29140 ROSPORDEN	Conserves de légumes
MONIQUE RANOU	29000 QUIMPER	Charcuterie industrielle
SARL LE GALL	29136 PLOGONNEC	Scierie
CGPA PENY	29380 SAINT THURIEN	Conserves de légumes - Plats cuisinés
SA LE GLAZIK	29510 BRIEC DE L'ODET	Biscuiterie
PENNARUN LE BIHAN	29500 ERGUE GABERIC	Traiteur
SA GUEGUEN	29970 TREGOUREZ	Salaisons
CADIOU INDUSTRIE	29180 LOCRONAN	Plasturgie
CAPITAINE HOUAT	56100 LORIENT	Mareyage
MIPS	29000 QUIMPER	maintenance industrielle
MARIE FRAIS	29510 BRIEC	Plats cuisinés
YPLON	29140 ROSPORDEN	Fabrication de produits cosmétiques et d'entretien
CIGEST CONSEILS	29000 QUIMPER	Expertise comptable
FLEETGUARD	29000 QUIMPER	Fabrication de filtres pour moteurs diesel
CTRP	29000 QUIMPER	Reprographie
FAIENCERIES D'ART BRETON	29000 QUIMPER	Faïenceries
LABORATOIRE DENTARC SNC COMATA	29000 QUIMPER	Fabrication de Prothèses dentaires
ORTHONGEL	56100 LORIENT	Armement à la pêche
SARL AUTOS PASSIONS	29900 CONCARNEAU	Organisation des producteurs de thon congelé
FAF PECHE ET CULTURE MARINE	29710 PLOGASTEL SAINT GERMAIN	Garage automobile
FRANPAC	29900 CONCARNEAU	Collecteur fonds formation
CAPEB	29000 DOUARNENEZ	Fabrication de boîtes de conserve
BSM 29	29000 QUIMPER	Organisation professionnelle
Institut Nautique de Bretagne	29940 LA FORET FOUESNANT	Travaux sous marins
Société LE NOUY	29900 CONCARNEAU	Formation des entreprises du secteur du nautisme
LES HUITRES CADORET	29510 BRIEC DE L'ODET	Fabrication de fermetures et de fenêtres pour l'industrie
Transports Frigorifiques LE COZ et MAHE	29340 RIEC SUR BELON	Ostréiculteur
MAREVAL	29334 QUIMPER cédex	transporteur
	29563 QUIMPER cédex 9	Fabrication de produits cuisinés surgelés

SEREMAP	56530 QUEVEN	Etudes et réalisations de systèmes automatisés pour l'industrie
NTAIRE DE GUIDEL	56520 GUIDEL	Produits surgelés à base de viande
LAITERIE D'ARMOR	29340 RIEC SUR BELON	Transformation de lait biologique
LTB	29360 CLOHARS CARNOET	Conception de climatiseurs
GROIX ET NATURE	56590 ILE DE GROIX	Produits élaborés
COMBUSTIBLES DE L'OUEST	29000 QUIMPER	Distribution de produits pétroliers
TECHNOVET	29000 QUIMPER	Négoce de produits vétérinaires
EDITIONS JOS LE DOARE	29150 CHATEAULIN	Editions cartes et livres touristiques
SAS LECHAT MAREE	56100 LORIENT	Mareyage
BUSCO	29900 CONCARNEAU	Transports de voyageurs
CROWN EMBALLAGES	29900 CONCARNEAU	Fabrication d'emballages
AGRAUXINE	29000 QUIMPER	Homologation de produits phytosanitaires
TIPIAK	29170 FOUESNANT	Plats cuisinés
AGC	29500 ERGUE GABERIC	Plomberie Chauffage Electricité
LE COCHON DE TY	29190 LOTHEY	Fabrication artisanale de charcuteries
NEUDEN		
BRITT BRASSERIE DE BRETAGNE	29910 TREGUNC	Fabrication de bières
EARL CIDRES LE BRUN	29720 PLOVAN	Fabrication artisanale de cidre
ADRIA DEVELOPPEMENT	29196 QUIMPER cédex	Recherche, conseil, formation, audit
PATISSERIES DE L'ODET	29300 ERGUE GABERIC	Fabrication de pâtisseries bretonnes
LE FINISTERE ASSURANCE	29556 QUIMPER CEDEX 9	Assurances
OFFICE DU TOURISME DU PAYS DE DOUARNENEZ	29172 DOUARNENEZ CEDEX	Office du Tourisme
KRAMPOUZ	29700 PLUGUFFAN	Conception et fabrication de crêpières et autres matériels de cuisson
HEMA	22000 QUIMPER	Conception et montage de machines de remplissage pour l'IAA
LE PROGRES DE CORNOUAILLE	29018 QUIMPER CEDEX	Presse
PIERRE CORRE	29000 QUIMPER	Conseil en gestion de patrimoine
FINANCE ET STRATEGIES	29000 QUIMPER	Fédération de Cercles Celtiques
WAR'I LEUR PENN AR BED	29000 QUIMPER	Electricité-Plomberie-Chauffage
EURL Eric HENAFF	29790 MAHALON	Podo-orthésiste
ORTHOPEDIE POULICHET	29000 QUIMPER	Commerce de détail de tissus
SARL ORGANDI	29000 QUIMPER	Charcuterie
ANDOUILLES DE FOUESNANT	29170 FOUESNANT	Mise au point de compléments alimentaires
POLARIS	29170 PLEUVEN	Négoce de produits d'intérieur dérivés du bois
PARQUETS GUILLORE	29180 QUEMENEVEN	Organisme de formation continue pour adultes
ATELIERS DES SAVOIRS FONDAMENTAUX	29000 QUIMPER	
SARPC (Syndicat des Armements Réunionnais de Palangriers Congélateurs)	97823 LE PORT CEDEX	
CORSER	29000 QUIMPER	Propreté
AUTOUR DE BEBE	29000 QUIMPER	Commercialisation d'articles de puériculture
FILET BLEU	29563 QUIMPER CEDEX 9	Biscuiterie
QUALIARBRE	29000 QUIMPER	Groupement d'achat des entreprises d'élagage
IDHESA	29334 QUIMPER CEDEX	Laboratoire d'analyses

GE M3S

**2 bis rue des Genêts
29410 SAINT-THEGONNEC**

**Tel : 02.98.79.46.80
Fax : 02.98.79.46.38
Mail : contact@gem3s.fr**

**Président : Serge RAOULT
Directrice : Emmanuelle
PACREAU-MARY**

Secteur(s) d'activité du groupement	médico-social, social et sanitaire
Bassin d'emploi concerné	Finistère
Convention collective appliquée	ccn 1983
<i>Main d'œuvre employée :</i>	<i>principalement cadres et agents de maîtrise du médico-social (psychologue, diététicienne, ergothérapeute, infirmier, aide-soignant...)</i>
Année de création	2008
Associations fondatrices :	Association Sainte-Bernadette (Saint-Thégonnec), Association Saint-Vincent Lannouchen (Landivisiau), Fondation CHM (Roscoff), Association Ty Yann (Brest), AGEF (Brest), Fédération ADMR du Finistère
Nb d'entreprises adhérentes	13 associations, 1 collectivité territoriale et 1 fondation
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités :	7 maisons de retraite privées associatives et publiques, 6 structures de l'aide à domicile, 2 structures sanitaires, principalement Finistère Nord sauf 1 structure Quimpéroise
Les membres du Conseil d'Administration font (démission du CA) + l'ACADIA (Landivisiau)	partie des adhérents fondateurs sauf l'ADMR
Nb de permanents du groupement	2
Nb de contrats gérés par le groupement	5
- CDI actuels	10 (dont 5 CDI prévus dans les 4 mois)
- CDD actuels	9 ETP
Nb de postes en équivalent temps plein	1370 heures
Nb d'heures facturées	33.89
Durée moyenne du contrat par entreprise	91.4 h mensuelles
Durée moyenne du salariat dans le groupement	20%
Taux de turn-over du groupement	189 000 € (2009)
Chiffre d'affaires annuel	2
Subventions accordées par an : au titre de 2009	100 177 €
- Montant	Conseil Régional, DDASS et Conseil Général, DDTEFP
- Origine	Non
Propriétaire des murs	Non
Adhérent à l'UGEF	Non
Labellisation via l'UGEF	Non
Adhérent au CRGE de Bretagne	Oui

RESO 29

1 place du 19^{ème} RI
BP 92 028
29220 BREST Cedex 2

Tel : 06 63 14 32 03
Fax : 02 51 13 49 87
Mail : reso29@resoemploi.fr

Président : Brigitte CORRE
Directrice : Virginie L'HARIDON

Secteur(s) d'activité du groupement	hôtellerie restauration
Bassin d'emploi concerné	Finistère
Convention collective appliquée	CHR
Année de création	2009
Entreprises fondatrices :	Hostellerie Pointe St Mathieu (Plougonvelin), Citotel gare (Brest), La Butte (Plouider), Hôtel de la Pointe de Moustierlin (Fouesnant), les Sables Blancs (Concarneau), Le Questel (Brest)
Nb d'entreprises adhérentes	75
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités	liste ci-jointe
indiquez les membres du Conseil d'Administration	
Nb de permanents du groupement	1
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	3
- CDD actuels	69
Nb de postes en équivalent temps plein	8
Nb d'heures facturées	fin 2009
Durée moyenne du contrat par entreprise	NC
Durée moyenne du salariat dans le groupement	NC
Taux de turn-over du groupement	NC
Chiffre d'affaires annuel	89 000 euros (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant	30 000 €
- Origine	Conseil régional, DDTEFP, CCI Brest, Morlaix, Quimper
Propriétaire des murs	
Adhérent à l'UGEF	Non
Labellisation via l'UGEF	Non
Adhérent au CRGE de Bretagne	Non

Liste des adhérents Reso 29 (+ membres du conseil d'administration)

ADHERENT	VILLE	CA	ACTIVITE
ABALYS HOTEL	BREST		HOTEL
ALAIN POCHART TRAITEUR	BREST		TRAITEUR
ALBATROS HOTEL	MORLAIX		HOTEL
ALBATROS RESTAURANT	MORLAIX		RESTAURANT
ALPES HOTEL DU PRALONG	COURCHEVEL		HOTEL RESTAURANT
AR MEN DU	NEVEZ		HOTEL RESTAURANT
AUBERGE DE BEL AIR	BRELES		RESTAURANT
AUBERGE DE KERALLORET	GUISSENY		HOTEL RESTAURANT
AUBERGE DE SAINT THEGONNEC	ST THEGONNEC		HOTEL RESTAURANT
AUX TAMARIS	ROSCOFF		HOTEL
AUX VIEUX GREEMENTS	BREST		RESTAURANT
BEST WESTERN EUROPE HOTEL	BREST		HOTEL RESTAURANT
BEST WESTERN GRAND TALABARDON	ROSCOFF CEDEX		HOTEL RESTAURANT
BISTROT DE L ARMORIQUE	LANDERNEAU		RESTAURANT
BRITHOTEL LE KERODET	ERGUE GABERIC		HOTEL RESTAURANT
CASA DEL MAR	PLOUGASNOU		RESTAURANT
CHAUMIERE ROZ AVEN	PONT AVEN		HOTEL RESTAURANT
CITOTEL DE LA GARE	BREST	X	HOTEL
EDOUARD SET	AVESSAC		TRAITEUR
ESCALE OCEANIA	QUIMPER		HOTEL RESTAURANT
FLUNCH KERGARADEC	BREST		RESTAURANT
GRAND HOTEL ABBATIALE	BENODET		HOTEL RESTAURANT
GRAND HOTEL DES BAINS	LOCQUIREC		HOTEL RESTAURANT
HOSTELLERIE DE LA MER	CROZON		HOTEL RESTAURANT
HOSTELLERIE DE LA POINTE SAINT MATHIEU	PLOUGONVELIN	X	HOTEL RESTAURANT
HOTEL AGENA	BREST		HOTEL
HOTEL ARMEN LE TRITON	ROSCOFF		HOTEL
HOTEL BELLE VUE	FOUESNANT		HOTEL RESTAURANT
HOTEL CENTER	BREST		HOTEL
HOTEL DE L OCEAN	CONCARNEAU		HOTEL RESTAURANT
HOTEL DE LA PAIX	BREST		HOTEL RESTAURANT
HOTEL DE LA POINTE DE MOUSTERLIN	FOUESNANT	X	HOTEL RESTAURANT
HOTEL DE LA RADE	BREST		HOTEL
HOTEL DU PORT	MORLAIX		HOTEL
HOTEL DU QUESTEL	BREST	X	HOTEL
HOTEL LE CASTEL CLARA	BANGOR		HOTEL RESTAURANT
HOTEL LES GRANDES ALPES	COURCHEVEL		HOTEL RESTAURANT
HOTEL MACCHI	CHATEL		HOTEL RESTAURANT
HOTEL RESTAURANT DU PORT RHU	DOUARNENEZ		HOTEL RESTAURANT
HOTEL SAINT LOUIS	BREST		HOTEL
JL SERVICES	GUIPAVAS		HOTEL
KYRIAD	BREST		HOTEL
L AMIRAUTE	BREST		HOTEL RESTAURANT

LA BIGOUDENE	BREST		RESTAURANT
LA BUTTE	PLOUIDER	X	HOTEL RESTAURANT
LA MARMOTTE	LES GETS		HOTEL RESTAURANT
LA PALUE	LANDEDA		RESTAURANT
LA RECRE DES 3 CURES	MILIZAC		LOISIRS
LA RONDE DES VINS	BREST		RESTAURANT
LA VILLA ROC H VELEN	PLOUGASNOU		HOTEL RESTAURANT
LE CAFE DU PORT	PLOUEZOC H		RESTAURANT
LE CAFE NOIR	MORLAIX		RESTAURANT
LE CLOS DU PONTIC	LANDERNEAU		HOTEL RESTAURANT
LE CONTINENTAL	BREST		HOTEL
LE KERMOOR	PLOGOFF		HOTEL RESTAURANT
LE MANOIR	PLOUENAN		RESTAURANT
LE PAVILLON	ST HERBLAIN		RESTAURANT
LE RUFFE	BREST		RESTAURANT
LES ARCADES	ROSCOFF		HOTEL RESTAURANT
LES SABLES BLANCS	CONCARNEAU	X	HOTEL RESTAURANT
MAISON DE Kerdies	PLOUGASNOU		RESTAURANT
MERCURE QUIMPER	QUIMPER		HOTEL
MOULIN DE KERGUIDUFF	TREFLAOUENAN		RESTAURANT
OCEANE DE RESTAURATION	VANNES CEDEX		RESTAURATION COLLECTIVE
OCEANIA QUIMPER	QUIMPER	X	HOTEL RESTAURANT
PARADISO PLAGES	CARANTEC		RESTAURANT
PENNARUN LE BIHAN TRAITEUR	ERGUE GABERIC	X	TRAITEUR
PIZZERIA DU CHATEAU	PONT L ABBE		RESTAURANT
QUALITY KERLOCH GWEN	COMBRIT		HOTEL RESTAURANT
QIVIGER TRAITEUR	PLOUENEVEZ LOCHRIST		TRAITEUR
RESTECO	BEDEE		RESTAURATION COLLECTIVE
SRN EVENDAY BTX	NANTES CEDEX 1		TRAITEUR
STEPHANE LALEOUS	BREST		TRAITEUR
TAVERNE SAINT MARTIN	BREST		RESTAURANT
TROUZ AR MOR	PLOUGUERNEAU		RESTAURANT

HELYS

ESPACE CLUBS - CCI
2, av. de la préfecture
35000 RENNES

Tel : 02.99.33.63.33
E-mail : contact@helys.org

Président : Benoit CABANIS
Directrice : Caroline THIEFFRY

Secteur(s) d'activité du groupement	Multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Rennes et Vitré
Convention collective appliquée	CCN Commerce de gros
Année de création	2006 (démarrage en janvier 2007)
Entreprises fondatrices :	BST CHARRIER – E-SOLUTIONS - LEGRIS – LORANS – SOCAH – SOLIS – TOLLEMER
Soutien des institutions représentants de dirigeants d'entreprises :	CCI – CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS - UNION DES ENTREPRISES 35 – UIMM 35
Nb d'entreprises adhérentes	36
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités (Indiquez les membres du Conseil d'Administration)	Cf. liste jointe des adhérents et du Conseil d'Administration
Nb de permanents du groupement	3 (1,5 ETP)
Nb de contrats gérés par le groupement	24
- CDI actuels	18
- CDD actuels	6
Nb de postes en équivalent temps plein	14, 66 en 2009
Nb d'heures facturées	23 000 heures pour 2009
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	non significatif car trop récent
Taux de turn-over du groupement	non significatif car trop récent
Chiffre d'affaires annuel	500 K€ (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant	20 K€ en 2009
- Origine	<i>Conseil Général – Rennes Métropole</i>
Propriétaire des murs et équipements	Bureau : Equipements :
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj. : avril 2010

Liste des adhérents Hélylys

2PSP

Nettoyage de véhicules

VERN S/ SEICHE

A2COM

Prestations de services informatiques

PACE

AID COMPUTER

Vente de matériels informatiques et prestations

PARIS

A.I.M.T.

Service de santé au travail

RENNES

ARESAT

Coordination réseau d'ESAT

NOYAL SUR VILAINE

ASKORN MEDICAL

Fabrication, installation de matériel médico-chirurgical

ST GREGOIRE

ASSOCIATION CIDRICOLE DE BRETAGNE

Fédération filière cidricole

RENNES

AUTOCARS COTTIN

Transport public de personnes

MONTFORT S/ MEU

CAP ACHAT

Groupement d'artisans

LA CHAPELLE DES FOUGERETZ

COBIPORC

Centre d'insémination artificielle porcine

SAINT GILLES

CSR LOIC RAISON

Cidrerie

DOMAGNE

CYIM

Multimédia, éditeur de logiciels, organisateur technique de congrès

CHANTEPIE

D.E.L.

Fabrication de liners de piscines

BRECE

DUMAS ASSOCIES

Agence de communication

RENNES

E-SOLUTIONS

Prestations service internet

RENNES

TRIBALLAT

Industrie laitière

NOYAL S/ VILAINE

UNION PATRONALE INTERPROFESSIONNELLE DE BRETAGNE

Organisation patronale **RENNES**

ELORA

Risque sanitaire

SAINT-GREGOIRE

ESSENTIEL

Conseil en communication

RENNES

GAEC DE LIVRE

Maraichage

DOMAGNE

GELDELIS

Traiteur surgelés

TORCE

HELEOS LE BOUGUENNEC

Expertise comptable

RENNES

LES ATELIERS DU GRAND FOUGERAY

fabrication d'ameublement

GRAND FOUGERAY

LODI

Industrie chimique

GRAND FOUGERAY

OPTIMA

Multi-services aux entreprises et médiation sociale

RENNES

OPTIMA EXPERTISE

Expertise automobile

CESSON SEVIGNE

PESAGE INDUSTRIEL DE L'OUEST

Maintenance et vente de matériel de pesage

VERN S/ SEICHE

PREMIER PLAN

Photographie publicitaire

BOURGBARRE

ROINE

Charpente

DOMALAIN

SOCAL HYDRAULIQUE

Négoce de matériel hydraulique

CHATEAUBOURG

SOCAL PNEUMATIQUES

Négoce de matériel pneumatique

ST JEAN SUR VILAINE

SYSWARE

Prestations de services informatiques

SAINT MARTIN D'HERES

TRAITEUR DE PARIS

Fabrication de plats cuisinés

LA GUERCHE DE BRETAGNE

RESO 35

**GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
HOTELLERIE RESTAURATION RESO 35
Zone du Bordage
35 510 CESSON-SEVIGNE**

**Tel : 02 99 50 57 02
Fax : 02 51 13 49 87
Email : reso35@resoemploi.fr**

**Président : Jacques DAVID
Directeur : Philippe CABON
Responsables : Nadège ORAIN et Anne GLEMEAU**

Secteur(s) d'activité du groupement	hôtellerie restauration
Bassin d'emploi concerné	département d'Ille-et-Vilaine
Convention collective appliquée	Cafés-hôtels-restaurants
Année de création	avril 2006
Entreprises fondatrices :	Café Leffe ; Château d'Apigné ; brasserie le Picca ; hôtel Atlantic ; hôtel Anne de Bretagne ; Interhôtel Le Sévigné ; hôtel Best Western Ker Lann
Nb d'entreprises adhérentes	136
Liste à jour des entreprises adhérentes et activité	(voir liste ci-jointe)
Membres du Conseil d'Administration	(voir liste ci-jointe)
Nb de permanents du groupement	3
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	47 en 2009
- CDD actuels	54 en 2009
Nb de postes en équivalent temps plein	17
Nb d'heures facturées	40 441 heures
Durée moyenne du contrat par entreprise	minimum 3 mois sur une année, avec des missions allant de 3h jusqu'au CDI temps plein 39h par semaine
Durée moyenne du salariat dans le groupement	au moins 6 mois
Taux de turn-over du groupement	NC
Chiffre d'affaires annuel	NC
Subventions accordées par an :	
- Montant	
- Origine	
Propriétaire des murs	NON
Adhérent à l'UGEF	OUI
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj : mai 2010

Liste des adhérents RESO 35

ANTRE TERRE ET MER	PLEUGUENEUC	LA BRAISE	CHARTRES DE BRETAGNE
AR MILIN	CHATEAUBOURG	LA CASA PEPE	RENNES
AR TRAITEUR	CESSON SEVIGNE	LA CLE DES CHAMPS	VITRE
ARVOR HOTEL	RENNES	LA CREPERIE DES QUAIS	RENNES
ASSOCIATION OUVRIERE DES COMPAGNONS DU DEVOIR	RENNES	LA FAVOLA	CESSON SEVIGNE
AU BUREAU DES SAVEURS	CESSON SEVIGNE	LA GAITE	ST JACQUES DE LA LANDE
AU P TIT BOUCHOT	ST MALO	LA GOLOTTE	MONTFORT SUR MEU
AU P TIT CREUX	PACE NOYAL CHATILLON SUR	LA GRILLANDIERE	THORIGNE FOUILLARD
AUBERGE DE BEAULIEU	SEICH	LA GUINGUETTE	GOVEN
AUX BERGES DU LAC	GOVEN	LA HUBLAIS	CESSON SEVIGNE
BAR BRASSERIE LE CRIMEE	RENNES	LE CASTEL	NOYAL CHATILLON SUR SEICH
BEST WESTERN KERLANN	BRUZ	LE CROCODILE	PACE
BISTRO DU COIN	RENNES	LE FLEURON	CHANTEPIE
BISTRO PARISIEN	CESSON SEVIGNE	LE GRILLADIN	VITRE
BISTROT LE BOUCHE A OREILLES	RENNES	LE HARICOT ROUGE	RENNES
BOUCHERIE CHARCUTERIE VETTIER	RENNES	LE JARDIN D HIVER	NOYAL SUR VILAINE
BOUCHERIE LE BONHEUR DES PRES	LA MEZIERE	LE LION D OR	ST BRICE EN COGLES
BRASSERIE ANTIPOLIS	RENNES	LE MANDARIN	RENNES
BRIT HOTEL DU STADE	RENNES	LE MILLE PATES	CHATEAUBOURG
BRIT HOTEL LA GUINGUETTE	TINTENIAC	LE PAVILLON	RENNES
BRIT HOTEL LE MADISON	ETRELLES	LE PONT D AVOINE	LE RHEU
CAFE DE L EST	RENNES	LE POTAGER	VITRE
CAFE DES BRICOLES	RENNES	LE PROVENCAL	RENNES
CAFE DES SPORTS CHEZ MARCO	RENNES	LE PUIITS DES SAVEURS	RENNES
CAFE LEFFE	RENNES	LE RELAIS D ALSACE	ST GREGOIRE
CAFETERIA	RENNES CEDEX	LE RELAIS DE BROCELIANDE	PAIMPONT
CAMPANILE ATALANTE	RENNES	LE RENN AILE	BRUZ
CAMPANILE CLEUNAY	RENNES	LE SCENARIO	RENNES
CAP MALO LE GOLF	MELESSE	LE SURCOUF	RENNES
CASINO DE DINARD	DINARD	LE SWAN	RENNES
CCI RENNES	RENNES CEDEX	LES 3 MARCHES	VEZIN LE COQUET
CCI RENNES			
FORMATION FACULTE DES METIERS	BRUZ CEDEX	LES PIGEONS BLANCS	ST JACQUES DE LA LANDE
CENTRE DE LANGUES	BRUZ CEDEX	LES ROSERAIES	RENNES
CHAPIN TRAITEUR	VEZIN LE COQUET	LES VOYAGEURS	VITRE

CHATEAU D APIGNE	LE RHEU	LV RESTAURATION	LE VERGER
CHEZ DEDE BIS	RENNES	HOTEL RESTAURANT LES LOGES	CHANTEPIE
CHEZ KUB CHRISTOPHE LOYER TRAITEUR	RENNES	HOTEL RESTAURANT LES MARAIS	VERN SUR SEICHE
CIGALE ET FOURMI	VEZIN LE COQUET	IBIS RENNES BEAULIEU	CESSON SEVIGNE
CITEA RENNES	RENNES	INTER HOTEL DE LA CHAUSSAIRE	CHARTRES DE BRETAGNE
CNIEL	RENNES	INTER HOTEL LE SEVIGNE	RENNES
COTE OUEST	RENNES	L ATELIER DES GOURMETS	RENNES
CREPERIE CHEZ TANTE JEANNE	RENNES	MAISON FAMILIALE RURALE	HEDE
CREPERIE PAYSANNE	ST GREGOIRE	MARC ANGELLE RESTAURANT	RENNES
CREPERIE ST CORNELY	RENNES	MOULIN D APIGNE	LE RHEU
DELICECOOK	RENNES	OCEANE DE RESTAURATION	VANNES CEDEX
DIDIER TRAITEUR	RENNES	PAPA MIA	RENNES
EDOUARD SET	LA BOUEXIERE	PAS BON	TINTENIAC
EURL GAMPP OLIVIER	AVESSAC	PEN ROC	CHATEAUBOURG CEDEX
FORMATION CONTINUE	ST BRIAC SUR MER	PIZZERIA EL PARADISIO	CESSON SEVIGNE
GARDEN HOTEL	BRUZ CEDEX	PLANETALIS	BETTON
GLEN CAFE	RENNES	QUAI OUEST	RENNES
GRAND HOTEL	CHATEAUBOURG	RESTAURANT DE L HORLOGE	BEDEE
BARRIERE DE DINARD	DINARD CEDEX	RESTAURANT KER JO ANN	CHATEAUBOURG
HIBISCUS	RENNES	RESTAURANT LA ROTISSERIE	ST GREGOIRE
HOLDING DRAGONE CIE	CANCALE	RESTAURANT LE SAINT HILAIRE	L HERMITAGE
HOTEL ANNE DE BRETAGNE	RENNES	RESTECO	BEDEE
HOTEL ATALANTE BEAULIEU	CESSON SEVIGNE	SA SODIRENNES	ST GREGOIRE
HOTEL ATLANTIC	RENNES	SARL LE CAVEAU DU CHAPITRE	RENNES
HOTEL BRITANNIA	ST GREGOIRE	SARL MIJOTE	RENNES
HOTEL DU CHATEAU	COMBOURG	SARL RESTAURANT LES VOYAGEURS	FOUGERES
HOTEL IBIS RENNES	RENNES	SAVEURS ET GOURMANDISES	LA GOUESNIERE
CENTRE GARE SUD	RENNES	SNC ESPACE DU BOIS DE SOEUVRES	VERN SUR SEICHE
HOTEL IBIS RENNES CESSON	CESSON SEVIGNE	SNC PERFOTEL HOTEL	ST GREGOIRE CEDEX
HOTEL KYRIAD GARE	RENNES	OCEANIA	ST GREGOIRE CEDEX
HOTEL MERCURE CESSON	CESSON SEVIGNE	SOCIOTEL	RENNES
HOTEL RESTAURANT CAMPANILE	CHANTEPIE	SUCELLOS	RENNES

ATOUPS PAYS DE FOUGERES

50, rue Nationale
35300 FOUGERES

Tel : 02 99 94 75 61

Fax : 02 99 94 75 65

E-mail : stephanie.erard@travailler-autrement.org

Web : <http://www.travailler-autrement.org>

Président : Rémy GIZARD
Responsable : Stéphanie LAFONT

Secteur(s) d'activité du groupement	Multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Pays de Fougères
Convention Collective appliqué <i>Main d'œuvre employée</i>	CCN du commerce de gros
Année de création	2008
Entreprises fondatrices :	OCENE – PANPHARMA – HTL - MICROVERT – GENERALE DE GRANIT – ATELIERS DU DOUET
Nb d'entreprises adhérentes	11
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités (Indiquez les membres du Conseil d'Administration)	
Nb de permanents du groupement	1
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	4
- CDD actuels	2
Nb de postes en équivalent temps plein	6
Nb d'heures facturées	2 782 (sur l'année 2009)
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	<1 an (création en décembre 2008)
Taux de turn-over du groupement	
Chiffre d'affaires annuel	120 357 euros (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant	11 500€
- Origine :	Région
Propriétaire des murs et équipements :	CCI de Fougères
Adhérent à l'UGEF	Non
Labellisation via l'UGEF	Non
Adhérent au CRGE de Bretagne	Oui

Maj. : avril 2010

Liste des adhérents Atouts Pays de Fougères

- 1) OCENE 35420 Louvigné du Désert
- 2) *MICROVERT 35300 FOUGERES*
- 3) *Volaille des 3 Duchés 35 133 LA SELLE EN LUITRE*
- 4) *PANPHARMA 35133 FOUGERES*
- 5) *HTL 35133 FOUGERES*
- 6) *Ateliers du Douet 35133 ST SAUVEUR DES LANDES*
- 7) *GENERALE DU GRANIT 35420 LOUVIGNE DU DESERT*
- 8) *ROYER 35300 FOUGERES*
- 9) EMO 35574 CHANTEPIE
- 10) *SFPI 35300 FOUGERES*
- 11) *ADAF - 35 460 ST ETIENNE EN COGLES*

Liste des adhérents ACTIVY

ABZAC	NOYAL PONTIVY
ACEMO	PONTIVY
ALTHO	SAINT GERAND
ATLANTEM INDUSTRIES	NOYAL PONTIVY
BATIMENT PONTIVYEN	PONTIVY
BELLAMY SARL	SAINT THURIAU
BISCUITERIE JOUBARD S.A.	PONTIVY
BISCUITERIE LE DREAN	GUEGON
BISCUITERIE LOUIS LE GOFF	GUISCRIF
BOUCHERIE CHARCUTERIE COSPEREC	LANGONNET
CELTIPAK	SAINT THURIAU
CER France	PONTIVY
CYBELIA	PONTIVY
DANDY S.A.	PONTIVY
DG HOLDING	REGUINY
ELIARD – S.P.C.P. S.A.	PONTIVY
GALLAIS VIANDES	PONTIVY
HOUDEBINE S.A.	NOYAL PONTIVY
INSTITUT ROPARS	PONTIVY
LA FRUITIERE DU VAL EVEL	NAIZIN
LE CAM OEUFS	NAIZIN
LES MOULINS DE SAINT ARMEL	CLEGUEREC
LES TRANSPORTS POSTIC	SAINT GONNERY
LINPAC PLASTICS	NOYAL PONTIVY
LVT ILE DE BERDER – CRENIHUEL	SILFIAC
LYDALL FILTRATION/SEPARATION SAS	MELRAND
NEDELEC LE PIOUFFLE	NOYAL PONTIVY
OVOGALLIA	NOYAL PONTIVY
PONTIVY ENTREPOTS SERVICES	PLUMELIAU
BREIZ MONTAGE	LOCMINE
ROHAN VIANDES ELABORATION	CREDIN
SANDERS BRETAGNE	PONTIVY
SAUGERA	NOYAL PONTIVY
SELTEA	CREDIN
SOCIETE DES EDITIONS DU MORBIHAN	LOCMINE
SOCIETE FINANCIERE AMIRAL	PONTIVY
SOCIETE FROMAGERE DE PONTIVY	LE SOURN
SOCIETE MICHEL ROBICHON	ST THURIAU
SNC SALAISONS CELTIQUES (ONNO)	PONTIVY
SOCOGEAC	PONTIVY
T.M.C.E.	SAINT GONNERY
T.P.C.O	LOCMINE
T.V.R	BAUD

TI MAMM DOUE	CLEGUEREC
TRAVAUX PUBLICS DU BLAVET	PLUMELIAU
UCIAP	PONTIVY
UNION FERMIERE MORBIHANNAISE	LOCMINE
VMAC FINANCES	NOYAL PONTIVY
Les enfants de KERVILLAN	BREHAN
ECOFEUTRE	NAIZIN
Centre Gabriel DESHAYES	AURAY
LE LAVANDIER	PONTIVY
Les Vidangeurs De Bretagne	BAUD
RIO Travaux Public	BAUD
G+ Distribution	PLUMELIAU
L'art dans les Chapelles	PLUMELIAU
Laboratoire GALLON	PONTIVY

VENETIS

6 Rue Henri Becquerel
CP 73
56 038 VANNES cedex

Tel : 02.97.54.64.70
Fax : 02.97.54.64.71
E-mail : gle@venetis.fr
Site : www.venetis.fr

Président : Loïc PILORGET
Directeur : Franck DELALANDE

Secteur(s) d'activité du groupement	multisectoriel
Bassin d'emploi concerné	Pays de Vannes
Convention collective appliquée	CCN du caoutchouc
Date de création	janvier 1997
Entreprises fondatrices	16
Nb d'entreprises adhérentes	160
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités	cf. liste jointe
Membres du Conseil d'Administration	Cf. liste jointe
Nb de permanents du groupement	6
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	72
- CDD actuels	12
Nb de postes en équivalent temps plein	84
Nb d'heures facturées	125 000 (chiffre 2008)
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	
Taux de turn-over du groupement	
Chiffre d'affaires annuel	2.5M Euros (2007)
Subventions accordées par an :	
- Montant	
- Origine	
Propriétaire des murs	
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj. : mai 2010

A noter : une antenne Vénétis Lorient a officiellement été créée en novembre 2009.

Cette antenne a également vocation à se positionner en multisectoriel.

Elle regroupe déjà plusieurs entreprises comme LE TEUFF Electricité, Halieutis, LORIS, RPS, Armor Plats Cuisinés... mais il est encore trop tôt pour afficher des données chiffrées sur cette antenne.

Toutefois, un bureau a été créé et une organisation spécifique gère son développement.

Pour plus d'informations : David Le Thuaut 02 97 59 54 66 / 06 77 05 17 25

E-mail : d.lethuaut@venetis.fr
21 rue Jules Legrand 56 100 Lorient

Liste des adhérents Vénétis

Entreprise	Ville	Entreprise	Ville
6S COSMETIQUES	LANESTER	A2D	VANNES
ADEOSYS SARL	ST AVE	AEROCHEMICALS	VANNES
AGC 56	VANNES	AGF	VANNES
AGRI.COM	BOHAL	AJN MOTOS	VANNES
ALBERT 1ER INVESTISSEMENT	VANNES	ALCAN PACKAGING	PLOUHINEC
ALL OCEAN	LA TRINITE SUR MER	ALUMINIUM DE BRETAGNE	LANDEVANT
AMALTEA	VANNES CEDEX	ANCO	VANNES
ANSAMBLE SAS	VANNES	APC	KERVIGNAC
APF KERTHOMAS	PLOEREN	ARCHIMEX SAS	VANNES CEDEX
ARENAL INDUSTRIES	ROCHEFORT EN TERRE	ARGANDIA	VANNES CEDEX
ARMURERIE DU RODOIR	LA ROCHE BERNARD	ARTISANS BATISSEURS DE BRETAGNE	ST AVE
ASSOCIATION LANN-EOL	SAINTE ANNE D'AURAY	ASSOCIATION LES ILES DU PONANT	AURAY CEDEX
ATLANTE	ARZAL	AUZIP	VANNES CEDEX
AVON POLYMERES	VANNES CEDEX	AXILONE PLASTIQUE	AURAY
BARBIER IMMOBILIER	VANNES	BARBIER IMMOBILIER	
BATIMENTS DU GOLFE	SAINT PHILIBERT	BCI	LANGUIDIC
BERNARD JEAN LUC	SAINT JEAN BREVELAY	BIC SPORT	VANNES CEDEX
BOIS ET CONCEPTS	VANNES	BRASSERIE LANCELOT	LE ROC SAINT ANDRE
BRETAGNE CHIMIE FINE	PLEUCADEUC	BRETAGNE CHROME	PLUVIGNER
CADIOU ERIC	PLOUGOUMELLEN	CAM	SAINT AVE
CAP DIANA	PLEUCADEUC	CARROSSERIE DE LANVAUX	ELVEN
CATEL	VANNES CEDEX	CAT LE PRAT	VANNES CEDEX
CECAB	THEIX	CELLULOSES DE BROCELIANDE	PLOERMEL CEDEX
CELTYS	PLOUAY	CELVIA	SAINT JEAN BREVELAY
CENTIFOLIA	ARZAL	CFAI DE BRETAGNE	LORIENT
CHAMBRE D'AGRICULTURE DU MORBIHAN	VANNES	CHOCOLATERIE LE ROUX	QUIBERON
CLUB ENTREPRISES	VANNES CEDEX	C.N.FORMACIER	SAINT AVE

COMBUSTIBLES DE L' OUEST	VANNES	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE VANN	VANNES CEDEX
COMPAGNIE DES ATELIERS	VANNES	COMPAGNIE DES ILES	VANNES
CONSULTASSUR	VANNES	CTM	VANNES
CULINARI MUNDI	VANNES	DAVID MAROQUINERIE	VANNES
DE CHANTERAC HUBERT	VANNES CEDEX	DELICES DE ST LEONARD	THEIX
DELIVERT S.A	PLOUHINEC	DIANA INGREDIENTS	SAINT NOLFF
DIETE SPORT FRANCE	PLESCOP	DOUX FRAIS PLEUCADEUC	PLEUCADEUC
DROUGAT LOIC	ELVEN	ECOLE SCOTTO DI CESARE	VANNES
ECOTERRE	VANNES	EDITIONS PECHEURS D IMAGES	LA TRINITE SUR MER
EIBA	LA VRAIE CROIX	EIFFAGE CONSTRUCTION MORBIHAN	VANNES CEDEX
ENGENOR	LARMOR BADEN	EQUIP PLUS	THEIX
EUROCOM TP OUEST	ST AVE	EVIALIS	SAINT NOLFF
FID 'OUEST COGEM	VANNES CEDEX	FRANCE ALLIANCE 56	BRECH
FRANCE PANNEAU SOLAIRE	VANNES	GABILLET SARL	PLUMELEC
GERME		GOURMANDISES DE BROCELIANDE	PLOERMEL
HALIEUTIS	LORIENT CEDEX	HAMIFORM	PLOERMEL
HILL ROM	PLUVIGNER	ICAM	VANNES
IMPRIMERIE PRESSES VANNETAISES	SENE	INVIVO NSA	SAINT NOLFF
IOV COMMUNICATION	ARRADON	IRUS	VANNES CEDEX
ISATECH	VANNES	ISKRA	VANNES
JARDINS DE LA BAIE	LA TRINITE SUR MER	JULIANA	VANNES
KANTEMIR	AURAY	KERLYS	LOCOAL-MENDON
KROUIN	ETEL	LA BIEN NOMMEE SARL	LE PALAIS BELLE ILE EN MER
LABORATOIRE ODS	PLESCOP	LABORATOIRE PIERRE CARON	SERENT
LA PLOERINOISE	PLESCOP	LE HAZIF CHRISTIAN	MOREAC
LE NORMAND	THEIX	LE RESTE	VANNES
LE TALLEC COTE ET JARDINS SARL	ST PIERRE QUIBERON	LE TEUFF ELECTRICITE	LANESTER
LORCY (TRANSPORTS)	VANNES	LORI SI	LANESTER
MEABAN	VANNES CEDEX	MESSAGE ET MEDIAS	ETEL
MICHELIN	VANNES CEDEX	MMP	SAINT AVE

NAUTIMAR INTERMARCHE	ARZON	NAVILAND	VANNES
NESTOR SERVICES	VANNES	NETENSIA	VANNES
NOVOTEL IBIS HOTEL F1 ETAP HOTEL	CAUDAN HENNEBONT	NRJBIO SOLUTIONS	LORIENT
OMNIUM DE L ENTRETIEN	QUEVEN	OTS GROUPE	MALESTROIT
OUEST PRODUCTIONS	QUIBERON	OUEST SAVEURS	VANNES CEDEX
PACT ARIM	VANNES CEDEX	PATISSNACK SAS	MARZAN
PEP	PLOERMEL CEDEX	PETERSON CABINET	VANNES
PLASMOR	THEIX	PREFACOM	VANNES
PROCANAR	LAUZACH	PRO CUISINE SERVICES	ST AVE
QUALIMAT	VANNES CEDEX	QUINTESIS	VANNES
RAISONANCES	VANNES	RELAIS D'OR MIKO	VANNES CEDEX
RPS FRANCE	GUIDEL	SAILS CONCEPT	THEIX
SARL ODILE MONNET	VANNES	SARL PIERRE JIQUEL	VANNES
SEPT D 'ARMOR	VANNES CEDEX	SERITECH	VANNES
S.E.T.I.	VANNES	SIAGM	VANNES
SIGMAPHI	VANNES	SITA OUEST	VANNES CEDEX
SOCOMETAL	SAINT AVE	SODIMO SARL	BOHAL
SOFIA SARL (LA BELLE ILOISE)	QUIBERON	SOLEDIS SAS	VANNES
SOPRAT SAS	ELVEN	SPCB	SAINT AVE
SPF	ELVEN	SPI DIANA	BERRIC
STACEM	GRANDCHAMP	STX FRANCE LORIENT SAS	LANESTER
TFE	VANNES CEDEX	THALASSOTHERAPIE DE CARNAC	CARNAC
THIBAUT BERGERON	MUZILLAC	TOITURE SERVICES	BELZ
TPC OUEST SAS	ST AVE	T.P.V.	VANNES CEDEX
TRANSPORTS LE RAY	PLOERMEL CEDEX	TRINITAINE	SAINT PHILIBERT
TRI VANNES	VANNES	URBAN S	VANNES CEDEX
VENETIS	VANNES	VIDANGES 56	MOREAC
VIPE GESTION	VANNES CEDEX	VISIBLES	VANNES

RESO 56

**RESO 56 GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
CAFES - HOTELS – RESTAURANTS
Place Yvonne Sarcey
56470 LA TRINITE SUR MER**

**Tel : 06-59-93-77-28
Fax : 02-51-84-04-58
Email : reso56@orange.fr**

**Président : Robert HUON
Animatrice : Stéhanie LE GUEHENNEC**

Secteur(s) d'activité du groupement	hôtellerie restauration
Bassin d'emploi concerné	MORBIHAN
Convention collective appliquée	CHR
Année de création	mars 2008
Entreprises fondatrices	10
Nb d'entreprises adhérentes	85
Liste à jour des entreprises adhérentes et activité :	Tableau joint
Membres du Conseil d'Administration :	Robert HUON, Matthieu MACCHABEY, Jean Yves MARCHAND, Madame SAVOUREL
Nb de permanents du groupement	2
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	8
- CDD actuels	62
Nb de postes en équivalent temps plein	pour 2009 : 10.16 pour 2010 : 12.76
Nb d'heures facturés en 2009 :	18505
Nb d'heures facturés en 2010 :	7745
Durée moyenne du contrat par entreprise	
Durée moyenne du salariat dans le groupement	
Taux de turn-over du groupement	
Chiffre d'affaires annuel :	337 461 euros (2009)
Subventions accordées par an :	
- Montant	47 911€
- Origine	Aides TPE et CAE/CUI
Propriétaire des murs	NON
Adhérent à l'UGEF	OUI
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj. : mai 2010

Liste des adhérents RESO 56

TY MALOU	LA TRINITE SUR MER
TUMULUS ASTORIA TY GWENN	CARNAC
TRAOU MAD	LE PALAIS
RESTECO	BEDEE
RESIDENCE LES ILES	PENESTIN
PENNARUN LE BIHAN	ERGUE GABERIC
OSTREA BISTROT DU MARIN FOUR A PIZZA	LA TRINITE SUR MER
OCEANE DE RESTAURATION	VANNES CEDEX
O QUEBEC	LANESTER
MOR BRAZ	ST GILDAS DE RHUYS
LES GRANDES ALPES	COURCHEVEL CEDEX
LES ASTERIES	PLOEMEUR
LE ZINC CAFE	LA TRINITE SUR MER
LE SUROIT	SARZEAU
LE SURCOUF	LA TRINITE SUR MER
LE RELAIS DE L OCEAN	ST PIERRE QUIBERON
LE RELAIS DE KERGOU	BELZ
LE QUAI GOURMAND	LORIENT
LE PEN DUICK	ST PHILIBERT
LE PAVILLON	ST HERBLAIN
LE MOUILLAGE	LA TRINITE SUR MER
LE MERCURE LORIENT	LORIENT
LE LODGE KERISPER	LA TRINITE SUR MER
LE CENIC	PENESTIN
LE BRETAGNE	LE PALAIS
LE BORD DE MER	VANNES
LA TOUR DE PISE	CARNAC
LA TERRASSE	CARNAC
LA ROSE TREMIERE	PLOUHARNEL
LA PLANCHA	LA TRINITE SUR MER
LA MARMOTTE	LES GETS
LA MAREBAUDIERE	VANNES
LA LIBERTE	LORIENT
LA GRANGE A JULES	ARRADON
LA GRANDE CALE	ARZON
LA FLEUR DE SEL	THEIX
LA BRASSERIE BLEUE	VANNES
L INFLEXIBLE	ARZAL
L ESCALE EN ARZ	ILE D ARZ
L ESCALE	LOCMARIAQUER
L EGLANTINE	AURAY
L AZIMUT	LA TRINITE SUR MER
L ATLANTIQUE	VANNES

KERAVEL VACANCES	ERDEVEN
KER ARNO CAMPING	ST PHILIBERT
HOTEL MACCHI	CHATEL
HOTEL LES OCEANES	LORIENT
HOTEL LE VICTOR HUGO	LORIENT
HOTEL LE GRAND LARGE	BANGOR
HOTEL LE CASTEL CLARA	BANGOR
HOTEL LE CARDINAL	SAUZON
HOTEL IBIS LORIENT CENTRE	LORIENT
HOTEL EUROPA	QUIBERON CEDEX
HOTEL DU LOCH	AURAY
HOTEL DES DRUIDES	QUIBERON
HOTEL DE LA PLAGE	ST PIERRE QUIBERON
HOTEL DE LA PLAGE	DAMGAN
HOTEL CELTIQUE	CARNAC
HOTEL BELLEVUE	QUIBERON CEDEX
GOLFE HOTEL	VANNES
ESCALE OCEANIA	VANNES
DOMAINE D INLY	PENESTIN
CREPERIE MARIE HELENE	PONTIVY
CHEZ PAULETTE	CARNAC
CHATEAU DU LAUNAY	PLOERDUT
CHATEAU DE LOGGUENOLE	HENNEBONT
CENTRAL HOTEL	LORIENT
CAMPING LES MENHIRS	CARNAC
CAMPING LES DRUIDES	CARNAC CEDEX
CAMPING KERZERHO	ERDEVEN
CAMPING DU LAC	CARNAC
CAMPING DO MI SI LA MI	QUIBERON
CAMPING DES ILES	PENESTIN
CAMPING DE LA PLAGE	GUIDEL
CAMPING DE LA BAIE	LA TRINITE SUR MER
CAMPING DE KERVILOR	LA TRINITE SUR MER
BREIZH HOTEL LE TOURBILLON	CRACH
BEST WESTERN LES RIVES DU TER	LARMOR PLAGES
BATEAU SUR L EAU	LA TRINITE SUR MER
BAR HOTEL LES PECHEURS	LORIENT
B AND B	LANESTER
AUX TERRASSES DE LA PLAGE	LA TRINITE SUR MER
AUBERGE DU PETIT MATELOT	ST PIERRE QUIBERON
ASTORIA	LORIENT
ALPES HOTEL DU PRALONG	COURCHEVEL

GEDES 35

GEDES 35
22 Rue de Bellevue
35700 RENNES

Tel : 02.23 20 48 35
E-mail : isabelle.gedes35@laposte.net

Président : Pierre PASCAL
Coordinatrice : Isabelle GEORGES

Secteur(s) d'activité du groupement	Associatif
Bassin d'emploi concerné	Département 35
Convention Collective appliquée	Convention nationale des centres sociaux
Année de création	2005
Entreprises fondatrices :	Associations Cercle Paul Bert, Ligue de l'Enseignement, Association rennaise des centres sociaux, AROEVEN
Nb d'entreprises adhérentes	70
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités :	cf. liste
(Indiquez les membres du Conseil d'Administration)	
Nb de permanents du groupement	1.5
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	22
- CDD actuels	1
Nb de postes en équivalent temps plein	13.5
Nb d'heures facturées en 2009	16 684
Durée moyenne du contrat par entreprise	20 heures mensuelles
Durée moyenne du salariat dans le groupement	CDI
Taux de turn-over du groupement	pas de turnover
Chiffre d'affaires annuel	345 286 euros (2009)
Subventions accordées par an (2009)	
- Montant	33035 €
- Origine	Conseil Général, Conseil Régional,
Propriétaire des murs et équipements	VDR
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj : mai 2010

Liste des adhérents GEDES 35

A.D.I.P.H. 35	A.F.P.E.
A.I.S. ETABLISSEMENT DE VITRE	A.P.C. LA FILOIS
A.R.C.S.	A.S.C.L. JEANNE D'ARC
ACTION EMPLOI CESSON	AIR BREIZH
ALIVE DJ PRODUCTION	APRAS
APSARA FLAMENCO	AROEVEN
BUG	CANNELLE
CENTRE CULTUREL DU COLOMBIER	CENTRE SOCIAL DU COGLAIS
CENTRE SOCIAL LA GUERCHE	CERCLE PAUL BERT
CHUBRI	CIDFF
CIELE	CISS
COMITE VOLLEY BALL	CRECHE TY BUGALE
CRES	CSF
DEFI	DOMICILE ACTION
ENFANCE VAL D'ILLE	F.C.P.E
Fed régionale des centres sociaux	FERME DE LA HARPE
F.J.T AMITIES SOCIALES	F.J.T. TREMLIN VITRÉ
FRANCAS	FRUITS DE LA PASSION
HANDISPORT RENNES CLUB	JEUNES A TRAVERS LE MONDE
LA GIRAFE	LANGUE ET COMMUNICATION
LEGITIME FOLIE	Les ajoncs
LES TRIPLETTES	LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT DU 35
M.I.R.	M.J.C. LE GRAND CORDEL

MAISON DE QUARTIER DE MAUREPAS	MAISON DES SQUARES
MAISON DU CANTON LOUVIGNE	MAISON PIERRES ET NATURE
MAISON VERTE	MAS
MCE	MJC CLEUNAY - ANTIPODE
MJC Corps Nuds	MQ LA BELLANGERAIS
NOS CHERUBINS	O.I.S. CEZAM 35
OPAR	PEKEA
PEPS	PETITS POTES
POLICHINELLE	RENNES DANSE ET PATINAGE
RESO SOLIDAIRE	RIBAMBELLE
SEPAL	SOLIDARITE ROUMANIE 35
TERRE DES ARTS	TIEZ BREIZ
TOUT ATOUT	U.A.I.R.
ULYSSE 35	VAL

G.E. SPORT BRETAGNE

4, avenue du Bois-Labbé
CS 94 323
35 043 RENNES Cedex

Tel : 02 99 84 38 96
E-mail : gautier.visseaux@profession-sport-loisirs.fr

Président : Monsieur Christian JOSEPH
Coordinateurs : Vanessa BERHAULT et
Gautier VISSEAU

Secteur(s) d'activité du groupement	secteur associatif
Bassin d'emploi concerné	Bretagne
Convention Collective appliqué	CCN Sport
Année de création	mai 2006
Entreprises fondatrices :	groupement issu d'une association Profession Sport
Nb d'entreprises adhérentes	85
Liste à jour des entreprises adhérentes et activités	Page suivante
Nb de permanents du groupement	2 ETP
Nb de contrats gérés par le groupement :	
- CDI actuels	45
- CDD actuels	
Nb de postes en équivalent temps plein	4
Nb d'heures facturées en 2009	15700
Durée moyenne du contrat par entreprise	Durée indéterminée
Durée moyenne du salariat dans le groupement	3 ans
Taux de turn-over du groupement	33 %
Chiffre d'affaires annuel	416 000 euros (2009)
Subventions accordées par an	
- Montant	97 000 €
- Origine	<i>Conseil Régional, Conseil Général d'Ille et Vilaine, Etat</i>
Propriétaire des murs	NON
Propriétaire des équipements	NON
Adhérent à l'UGEF	NON
Labellisation via l'UGEF	NON
Adhérent au CRGE de Bretagne	OUI

Maj : avril 2010

ANNEXE N°2

LES SOUTIENS FINANCIERS AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

- **Le Conseil régional de Bretagne**
- **Le Conseil Général du Finistère**
- **Le Conseil Général du Morbihan**

Le Conseil régional de Bretagne



Mission II > Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrice d'un emploi de qualité

Orientation stratégique II-2 > Développer la compétitivité des entreprises pour assurer le développement durable de l'emploi

Programme n° 224

> Développer le partenariat avec les entreprises bretonnes pour améliorer la qualité de l'emploi

ANNEXE 224.9

> « Animer pour améliorer les RH sur le territoire ; Soutien aux Groupements d'employeurs »

Objectif :

Soutenir la création, le démarrage de groupements d'employeurs et leur développement :

- pour favoriser la mise à disposition de salariés à temps partagé afin de répondre à la fois aux besoins saisonniers et à temps partiel des entreprises et de stabilité d'emploi des salariés ;
- pour faciliter la gestion collective des ressources humaines sur un territoire par le maillage d'emplois et la qualification des salariés ;
- pour tester de nouvelles compétences en fonction des besoins et des moyens des entreprises ;
- pour insérer et qualifier des publics en difficulté dans le cadre de GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

Bénéficiaires et conditions de recevabilité :

- les collectivités locales, les structures professionnelles, les associations, à l'initiative de projets ;
- les groupements d'employeurs ;
- le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE).

a. Conditions de recevabilité pour les études de faisabilité et le montage d'un groupement d'employeurs

i. La procédure ante étude

Tout nouveau projet de création d'un groupement d'employeurs devra faire l'objet d'une étude de faisabilité. Au préalable, le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE) jugera de l'utilité et de la pertinence de cette étude au regard d'un ensemble de critères (l'existence ou non d'un groupement d'employeurs sur le périmètre géographique pressenti, le noyau d'entreprises volontaires pour constituer le groupement, etc.). Une rencontre entre le porteur et le CRGE permettra à ce dernier de collecter toutes les informations utiles et nécessaires pour établir son expertise. A l'issue de cette rencontre, le CRGE établira un avis d'expert qui validera ou non le fait de poursuivre le projet. Cet avis sera envoyé aux services de la Région et au porteur.

Si l'avis du CRGE est positif, l'étude de faisabilité pourra être financée par la Région. Dans le cas contraire, la Région ne soutiendra pas l'initiative.

ii. L'étude de faisabilité

L'étude de faisabilité devra permettre de valider ou non la création d'un groupement d'employeurs. Trois conditions doivent être réunies pour obtenir une aide de la Région pour la réalisation de l'étude de faisabilité :

- avis préalable positif du CRGE ;
- réalisation de la partie financière par le CRGE ;
- participation du CRGE au comité de pilotage de l'étude.

b. Conditions de recevabilité pour les aides destinées au CRGE

Le CRGE, en tant que structure dédiée à la structuration et à la professionnalisation des groupements d'employeurs bretons, pourra bénéficier d'une aide du Conseil régional en fonction de propositions d'actions cohérentes avec les trois missions principales du CRGE (à savoir professionnalisation des groupements existants et mutualisation des savoir-faire, promotion des groupements d'employeurs et du CRGE, accompagnement des porteurs de projets).

- versement de 70% de la subvention à la notification de la convention, le solde au prorata des dépenses réalisées, sur justificatif d'un relevé des dépenses réalisées certifiées par le bénéficiaire.
- b. Démarrage du groupement d'employeurs :
 - aide dégressive sur 2 ans soit 30 %, puis 20 % du coût total du fonctionnement de la structure hors salaires des personnes mises à disposition des entreprises ;
 - pour le cas particulier des créations d'antennes, aide dégressive sur 2 ans soit 20 %, puis 10 % du coût total du fonctionnement de la structure hors salaires des personnes mises à disposition des entreprises ;
 - versement de 70% de la subvention à la notification de la convention, le solde au prorata des dépenses réalisées, sur justificatif d'un relevé des dépenses réalisées certifiées exact par le bénéficiaire.
- c. Financement d'actions proposées par le CRGE :
 - taux maximum fixé à 50% du coût de l'action ;
 - versement de 70% de la subvention à la notification de la convention, le solde au prorata des dépenses réalisées, sur justificatif d'un relevé des dépenses réalisées certifiées par le bénéficiaire.



Le Conseil Général du Finistère

AIDE AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

DIRECTION DU
DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE
ET INTERNATIONAL

OBJET

Favoriser la création et le démarrage de groupements d'employeurs, afin de :

- permettre aux PME/PMI et exploitations agricoles de se regrouper pour employer une main d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter ou pour pallier les fluctuations d'activités
- lutter contre la précarité des emplois en constituant des CDI à temps plein et favoriser un meilleur accès à la formation.

BENEFICIAIRES

Groupements d'employeurs, dont les groupements locaux d'employeurs implantés dans le Finistère.

CONDITIONS DE RECEVABILITE

Les emplois éligibles sont les emplois salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein créés dans les 18 mois suivant la création du groupement (les emplois saisonniers et à temps partiel sont exclus).

MONTANT DE L'AIDE

Subvention calculée sur la base d'un montant forfaitaire de 750 € par emploi créé dans la limite de 7 500 € par groupement.

CONDITION D'OCTROI

La subvention est octroyée par la Commission permanente du Conseil général du Finistère, sur proposition de la commission du développement économique.

CONSTITUTION DU DOSSIER

Le dossier de demande d'aide, constitué selon un modèle-type fourni sur demande, doit être produit en **1 exemplaire** au Conseil général du Finistère, direction du développement économique et international - 32, boulevard Duplex - 29196 QUIMPER Cedex (☎ 02 98 76 61 01).

Le Conseil Général du Morbihan



AIDE AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Bénéficiaires

- Groupements d'employeurs (multi ou mono-sectoriels, y compris agricoles) ;
- Groupements d'employeurs pour l'insertion ou la qualification (GEIQ) ;
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Critères de recevabilité

Justifier du statut de groupement d'employeurs au sens du code du travail.

Modalités financières

- **Groupements d'employeurs** : Subvention de **1 000 €** par emploi (à temps plein et à durée indéterminée), dans la limite de **10** emplois, pendant **les 3 premières années** à compter de la création du groupement ;
- **Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification** : Subvention de **400 €** par emploi (en équivalent temps plein) ;
- **CUMA** : Subvention de **1 000 €** par emploi (à temps plein et à durée indéterminée), dans la limite de **10** emplois par CUMA, pendant **les 3 années suivant la date de l'embauche du 1^{er} salarié** subventionné.

Pièces à fournir

- *Lettre de demande,*
- *Copie des statuts du groupement,*
- *Récépissé de déclaration au journal officiel,*
- *Copie des contrats de travail,*
- *Relevé d'identité bancaire,*
- *Numéro SIRET.*

Dépôt de la demande à

M. le Président du conseil général du Morbihan

Direction de l'insertion et de l'emploi

Hôtel du département - 2 rue Saint-Tropez – BP 400 – 56009 Vannes cedex

Tél. : 02.97.46.27.40

Mise à jour – Mai 2010

ANNEXE N°3

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

Articles

- GUILLOTTE Noémie, (janvier 2010), Un groupement d'employeurs teste la flexisécurité, Direction(s), n°70, p.18-19
- RAYNAUDON-KERZERRHO Maiwenn, (mars 2010), Vénéti's révolutionne le temps partiel, Bretons, p.54-57

Ouvrages

- DALICHOUX Jean, FADEUILHE Pierre, (2008), Les groupements d'employeurs : le travail à temps partagé au service de l'emploi, 2^{ème} édition, Editions Liaisons, Paris
- DELALANDE Franck, BUANNIC Lionel, (2007), Groupements d'employeurs, mode d'emploi : Une forme d'emploi innovante pour les salariés et pour les entreprises, Eyrolles (collection : Ressources Humaines), Paris

Rapports/Etudes

- Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises, (octobre 2007), Les groupements d'employeurs : Une innovation pour créer des emplois et développer les PME, adresse URL : <http://www.jeunesdirigeants.fr/Default.aspx?tabid=79>
- CHAUDRON Thomas, (2009), Le tiers employeurs, ou comment conjuguer compétitivité et responsabilité dans la France du XXI^{ème} siècle, rapport remis à Monsieur Brice Hortefeux, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, adresse URL : http://www.ugef.fr/IMG/pdf/Rapport_tiers_employeur_final_pdf.pdf
- Conseil Economique et social, (2002), Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ?, adresse URL : http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/3-1actus/frame_derniers_rapports.htm
- POISSON Jean-Frédéric, (2009), rapport sur la proposition de loi visant à faciliter le maintien et la création d'emplois, adresse URL : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rapports/r1664.asp>

Sites internet

- www.legifrance.gouv.fr accès à la réglementation sur les groupements d'employeurs
- www.ugef.fr site internet du réseau national des groupements d'employeurs
- www.crgebretagne.fr site internet du réseau régional des groupements d'employeurs
- <http://leblogdesgroupementsdemployeurs.blogspot.com> blog sur les groupements d'employeurs et leurs actualités