



## Édito

Au sein de notre réseau d'associations « Profession Sport et Loisirs », la place occupée par les groupements d'employeurs est désormais reconnue et le nombre d'associations qui s'engagent dans une réflexion en vue d'une évolution vers ce type de mutualisation d'emploi sécurisée augmente régulièrement. A ce jour, plus de 20 associations « Profession Sport et Loisirs » se sont tournées vers cette voie ! Le mouvement est lancé !

Parallèlement à cette évolution, la place occupée par les groupements d'employeurs ne cesse de croître. Le ministère de la Jeunesse et des Sports a lancé en juillet 2009 une étude visant à mieux appréhender la réalité des groupements d'employeurs associatifs. Ainsi que vous le lirez dans ce numéro, une prochaine loi devrait normalement intervenir en 2010 afin de fluidifier certaines règles du système. Bref, tout concourt, me semble-t-il à la nécessité de structurer notre action autour de ce sujet.

C'est pourquoi, j'ai décidé de lancer cette nouvelle lettre, qui complète utilement celle rédigée par notre partenaire, le cabinet Barthélémy et j'ai confié sa rédaction au cabinet Asparagus, spécialisé dans la mutualisation d'emplois. Trois numéros annuels sont prévus ; ils feront largement appel à votre expérience !

Alors n'hésitez pas à nous faire part de vos questions, interrogations et réussites !  
Je vous souhaite une bonne lecture.

### Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Ont participé à la rédaction de cette lettre : Séverine Vatan, Pierre Fadeuilhe et Jean Dalichoux.

Compte tenu du volume et de la technicité des règles, cette lettre d'information ne peut avoir un caractère exhaustif. Aussi, la sélection des différents thèmes est arrêtée en tenant compte de l'importance du sujet sur le plan pratique.

## L'interview du trimestre



### Le point sur la proposition de loi sur le maintien et la création d'emploi

La lettre des groupements d'employeurs a rencontré Jean Frédéric Poisson, parlementaire, afin de faire le point sur la proposition de loi sur le maintien d'activités et le développement de l'emploi, dont il est le rapporteur à l'Assemblée Nationale.

► PSL : « **Monsieur Poisson, pourriez-vous nous retracer en quelques lignes votre parcours professionnel ?** »

« Le fil conducteur de mon parcours est de m'occuper de mes contemporains. Je l'ai fait très jeune dans le monde associatif, puis au cours de mes études universitaires où j'ai suivi un enseignement de philosophie puis au sein des deux entreprises que j'ai créées. Puis la politique m'a attrapé. Après avoir été directeur de cabinet de Madame Boutin, je me suis présenté à la députation. Aujourd'hui, je suis élu de la 10<sup>ème</sup> circonscription des Yvelines. Mon travail parlementaire s'intéresse tout particulièrement au dialogue social, à la pénibilité du travail et naturellement aux formes innovantes d'emplois, dont les groupements d'employeurs »

► PSL : « **En tant que parlementaire, quel est le regard que vous portez sur les groupements d'employeurs. En quoi cet outil vous paraît-il porteur d'avenir ?** »

« Je porte un regard très positif pour deux raisons. La première est que tout le monde a besoin de souplesse et ce dispositif l'offre totalement, dans un environnement sécurisé. La seconde est que le groupement d'employeurs permet de voir parfaitement se développer une mécanique de relation de travail durable à trois, entre l'employeur, le salarié et un tiers.

Je pense que ce type de relation tripartite de travail interviendra de façon croissante dans les relations de travail dans les années futures. On le voit d'ailleurs bien se dessiner notamment avec les services à la personne. En ce sens, la conjonction de relations tripartites et la possibilité de répondre aux attentes des salariés, notamment dans le domaine du temps partiel choisi, fait que je considère que le groupement d'employeurs est un très bon outil. C'est pourquoi le Parlement a souhaité lui donner un nouvel élan grâce à la proposition de loi sur le maintien et la création d'emploi dont j'ai été le rapporteur et qui donne encore plus de souplesse dans l'utilisation de cet outil ».

► PSL : « **Justement, cette proposition de loi a été adoptée par l'Assemblée Nationale le 9 juin 2009. Et depuis, plus rien ne s'est passé. Pensez-vous que le texte sera examiné rapidement par le Sénat ou pas ?** »

« Je pense puisque la proposition de loi est inscrite à l'ordre du jour du Sénat pour fin janvier. Elle devrait revenir à l'Assemblée Nationale, en toute hypothèse, certainement après les vacances de Pâques, soit dans le courant du premier semestre 2010 ».

► PSL : « **A l'occasion du travail préparatoire à cette proposition de loi, quels sont les freins que vous avez identifiés au développement des groupements d'employeurs ?** »

« J'en ai identifié trois principaux.

Le premier concerne la responsabilité solidaire. Si la proposition de loi est adoptée en l'état, la responsabilité solidaire devra être organisée par les statuts. Il ne faut pas que ce principe de responsabilité solidaire disparaisse. Il ne faut pas non plus que les entreprises qui entrent dans un groupement soient désolidarisées du système. En revanche, il faut qu'elles disent clairement comment les salaires seront pris en charge en cas de défaillance d'un membre du groupement. Il faut une définition précise. C'est normal et cela correspond à des garanties que les salariés attendent. Cependant, il ne faut pas d'un système rigide où les petites entreprises qui utilisent peu le groupement ou en profitent peu pourraient se voir appelées en solidarité avant les autres, comme c'est le cas aujourd'hui. Ce déséquilibre avait été identifié par le rapport Chaudron ainsi que par d'autres acteurs et nous l'avons corrigé.

Le second frein concerne la règle de l'appartenance maximale à deux groupements d'employeurs. Nous avons supprimé cette règle. Et enfin, nous avons levé le troisième frein, relatif à l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés - pourquoi 300 d'ailleurs - de conclure un accord d'entreprise préalable à l'adhésion à un groupement d'employeurs en supprimant cette obligation.

Toute la logique de ce texte est d'assouplir le dispositif ; l'enjeu de fond est bien là ».

► PSL : « **La discussion parlementaire a montré également que les conditions d'accès des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs allaient être considérablement assouplies. Le texte adopté prévoit un élargissement considérable. Beaucoup de chemin a été parcouru depuis 2005 ! Est-ce là le signe que le dispositif a fait ses preuves et que cela ne fait plus débat ?** »

« Non, on ne peut pas dire ça ! Cela veut surtout dire que l'on a ouvert cette possibilité car on sait qu'il y a des besoins. Maintenant des débats internes, il y en aura sûrement dans les collectivités, qui recourront de façon différente au dispositif ! Là encore on sait bien qu'il y a des enjeux de réduction des dépenses de fonctionnement au sein des collectivités territoriales. Ce système des groupements d'employeurs permet de bénéficier d'une grande souplesse et présente beaucoup d'avantages

pour les collectivités territoriales, notamment celui de ne pas porter juridiquement le salarié. Si la loi est adoptée en l'état, elles pourront aller bien au-delà de ce qu'elles font aujourd'hui. Je rappelle que ce n'est pas interdit aujourd'hui pour une collectivité d'adhérer à un groupement. C'est juste restreint. Il n'y a pas donc pas de révolution majeure dans l'ouverture élargie aux collectivités territoriales, mais au contraire la possibilité d'aller au-delà des possibilités actuelles ».

► PSL : « **Depuis quelques années, de nombreuses associations « Profession Sport et Loisirs » se transforment en groupement d'employeurs. D'autres y réfléchissent encore. Quels conseils pourriez-vous leur donner ?** »

« Je pense qu'il y a beaucoup de choses qui se jouent à la création et à la signature du groupement d'employeurs et sur lesquelles il faut se mettre d'accord. Bien entendu, il y a de la souplesse mais dans un cadre où les responsabilités ne sont pas évacuées. Il y a également des obligations. Par ailleurs, il ne faut pas attendre du groupement d'employeurs plus que ce qu'il peut offrir. Il n'est pas là pour faire des économies puisque les mises à disposition sont facturées. Mais il est là pour répondre à l'obligation d'ajuster parfaitement les effectifs salariés aux besoins que l'on a. C'est comme cela qu'il faut le vivre. Et cela ne peut se faire que si l'accord initial est suffisamment précis. C'est pourquoi, à mon sens, dans ce domaine comme dans d'autres, il faut toujours

prendre le temps de la réflexion en amont, se border le plus possible. Un mois de retard est toujours préférable à une création rapide qui générerait des problèmes ».

### Pour aller plus loin :

La proposition de loi relative au maintien et à la création comporte un certain nombre de dispositions susceptibles de favoriser le développement des groupements d'employeurs :

- ouverture plus large aux collectivités territoriales, tout en conservant les conditions de base (pas plus de la moitié des adhérents peuvent être des collectivités territoriales et le temps de travail du salarié mis à disposition ne peut être supérieur à un mi-temps) ;
- aménagement des conditions d'adhésion des entreprises ayant plus de 300 salariés ;
- suppression de la règle de la bi-appartenance maximum à deux groupements d'employeurs ;
- obligation de définir les règles de la mise en jeu de la responsabilité solidaire dans les statuts. En l'absence de telles règles, application de l'article 1200 du code civil.

Pour retrouver l'intégralité du dossier : [http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/maintien\\_creation\\_emplois.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/maintien_creation_emplois.asp)

## L'analyse juridique

D'une association « Profession Sport et Loisirs » à un « Groupement d'employeurs » : les transferts possibles au regard de la réglementation

### Problématique

L'originalité du dispositif des associations « Profession Sport » est à la fois de promouvoir l'emploi sportif dans chaque département en recrutant des éducateurs sportifs, en les formant, et en les mettant à la disposition de leurs adhérents, mais également de développer d'autres activités telles que la gestion salariale, le conseil, l'assistance et la conduite d'actions d'animation locale. A l'occasion de la réflexion relative à la transformation de l'association en groupement d'employeurs la question se pose de savoir si toutes ces activités mises en œuvre peuvent faire l'objet d'un transfert vers la nouvelle structure.

Règle de droit applicable : L'objet des groupements d'employeurs avait été défini par la loi du 25 janvier 1985 de façon stricte. L'ancien article L. 127-1 du Code du travail prévoyait en effet qu'ils ne pouvaient être constitués que dans le but de mettre à disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Ce même article prévoyait que cet objet devait être exclusif, ce qui excluait toute dérogation dans les statuts de l'association. La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a élargi le champ de compétence des groupements d'employeurs en leur permettant d'apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Ce nouveau texte, que l'on retrouve, après le changement de numérotation, à l'article 1253-1 du Code du travail, permet désormais aux groupements d'employeurs de répondre aux attentes de nombreux adhérents, le plus souvent de petite taille, dans des domaines larges. Ainsi l'aide et le conseil en matière d'emploi, de gestion des ressources humaines, de recrutement, d'élaboration de plans de formation pour l'employeur et ses salariés directs, d'organisation du travail, de mise en œuvre de l'épargne salariale ou d'activités sociales et culturelles, d'assistance pour l'établissement des bulletins de paie, des déclarations et du paiement des cotisations sociales et des dépenses de personnel sont désormais autorisés.

### Incidences du passage en groupement d'employeurs

La réponse que l'on peut apporter à cette interrogation doit prendre en compte deux paramètres. Le premier est d'ordre juridique. En effet, la lecture des articles qui régissent désormais l'objet des groupements d'employeurs amène au constat selon lequel les principales activités développées par la plupart des associations Profession Sport peuvent faire l'objet d'un transfert sous réserve du respect impératif de réaliser les prestations vers ses adhérents. Cela concerne à la fois l'activité de mise à disposition de personnel, le service Impact-emploi ; le

Service CRIB, etc... En revanche, il n'est pas possible de transférer toute forme d'activité qui s'analyse en une prestation de services ne relevant pas de l'aide ou du conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines telle que l'animation d'une base de loisirs ou d'une cyber-base, la mise en place de formation en tant qu'organisme de formation, etc...

Le second paramètre est en lien avec le respect des conditions spécifiques au groupement d'employeurs dans la mise en œuvre de ces activités. C'est ainsi qu'en matière de mise à disposition à une collectivité territoriale, différentes règles s'appliquent comme par exemple celle qui interdit à un salarié du groupement d'effectuer plus d'un mi-temps au sein de ce type d'adhérent. De la même façon, en cas d'aide et de conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines, il convient de vérifier que le bénéficiaire est bien adhérent du groupement et non seulement un client de cette structure.

Pour finir, il convient d'indiquer que ce n'est pas parce qu'un transfert est possible qu'il faut pour autant le mettre en œuvre.

Toute réflexion conduite au sein d'une association « Profession Sport et Loisirs » en vue de transférer tout ou partie de ses activités vers un groupement d'employeurs doit reposer sur une analyse large de l'évolution du projet associatif initial mais doit également s'inscrire dans le cadre des possibilités offertes par le code du travail. Faire l'économie de cette double réflexion ne manquerait pas de risquer de générer des effets contreproductifs.

# Créer un groupement d'employeurs

## Témoignages

CARTE D'IDENTITÉ



### GESL 31

**Mise à disposition** de 20.000 heures par an, soit 140 salariés à temps partiel

**Chiffre d'affaire annuel** : 570.000 €

**Adhérents** : 80 structures

### Jean Paul Ribault - Labège

DIRECTEUR DE PROFESSION SPORT ANIMATION 31

#### Pourquoi avoir évolué vers un groupement d'employeurs ?

Le groupement a été créé en septembre 2008 à la demande de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En effet, le dispositif de délégation de personnel de Profession Sport n'est pas complètement conforme à la réglementation. Le groupement d'employeurs s'avérait la solution la plus pertinente pour notre activité. Le GESL 31 ne se consacre qu'aux métiers du sport et dépend de la convention collective du sport (CCNS).

#### Comment la transition s'est-elle déroulée ?

Un an avant la création du groupement, nous avons organisé de nombreuses réunions d'information auprès des structures sportives et de leurs salariés, en partenariat avec le DLA (dispositif local d'accompagnement) et les directions régionale et départementale jeunesse et sports. Puis Profession Sport Animation 31 a « sélectionné » les structures qui allaient basculer vers le groupement en retenant uniquement celles qui possédaient un agrément Jeunesse et Sport. Aujourd'hui 80 structures sont membres du groupement, un nombre qui garantit une solidarité sans incidence financière lourde pour les adhérents, et un niveau de formation intéressant pour les salariés.

#### Quel bilan dressez-vous aujourd'hui ?

Le bilan est extrêmement positif. Le groupement va évoluer vers l'augmentation des heures pour les éducateurs sportifs mis à disposition. Nous envisageons par ailleurs de créer un deuxième groupement pour les métiers de l'animation socioculturelle. Seul inconvénient pour l'instant : le fait que les mairies ne souhaitent pas s'engager dans un groupement en raison de la notion de solidarité, ce qui limite un peu notre activité.



CARTE D'IDENTITÉ

### APSALC 21

**Mise à disposition** de 4 salariés équivalent temps plein

**Adhérents** : 12 structures

### Pascale Trace - Talant (Côte d'Or)

DIRECTRICE DE APSALC 21

#### Pourquoi avoir créé un groupement d'employeurs ?

La création d'emploi dans le secteur associatif est en augmentation constante depuis quelques années, grâce aux effets d'aubaine induits par les politiques publiques d'aide à l'emploi (CAE, CUI, Emplois Tremplins, Plan Sport Emploi...). La question récurrente est de savoir ce que deviennent ces emplois, une fois les aides terminées. L'outil innovant que représente le groupe-

ment d'employeurs constituait pour nous une des solutions à la pérennisation de ces emplois. C'est la raison pour laquelle, nous avons dans un premier temps développé un service d'accompagnement à la création et à la gestion de micro-groupements, qui a permis la création d'une vingtaine de structures. Cette expérience réussie a cependant mis en avant des freins au partage de l'emploi. En effet, certains dirigeants associatifs nous ont fait part de leurs réticences à s'associer avec des structures qu'ils ne connaissaient pas bien et sur des emplois dont les besoins étaient identiques (mêmes jours et mêmes créneaux horaires). L'idée nous est alors venue de créer un groupement d'employeurs à l'échelle du département de la Côte d'Or. Le nombre d'adhérents important, la gestion du groupement par APSALC 21, spécialiste de la gestion de l'emploi depuis plus de 16 ans... ont permis de lever certains freins.

#### Dans quel esprit avez-vous créé cette nouvelle structure ?

Nous avons créé le GE A 21 en décembre 2008. APSALC 21, après avoir été le porteur du projet, est aujourd'hui la structure qui assure le développement et la gestion du groupement. Nous avons envisagé le GE A 21 comme un outil innovant de développement de l'emploi associatif. En effet, nous misons sur la création d'emplois pérennes en impliquant à la fois les dirigeants associatifs et les salariés sur l'élaboration d'un projet professionnel pour les salariés en lien avec le projet associatif. Un plan de formation est proposé à chaque salarié dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Nous sommes vraiment dans une optique de durabilité de l'emploi et non dans une simple régularisation administrative.

#### Comment voyez-vous l'avenir ?

Nous n'en sommes qu'au début ! Nous avons actuellement 3 nouveaux emplois en construction et Mathieu Terrier, notre agent de développement, ressent un véritable intérêt de la part des dirigeants associatifs et des collectivités locales. Le démarrage a été long puisque 6 mois se sont écoulés entre la création du groupement et celle du premier emploi en août 2009... Ce décalage nous a surpris. Mais finalement, c'est le temps nécessaire aux dirigeants associatifs pour s'approprier le projet de façon concrète. Aujourd'hui, nous sentons que les choses peuvent aller très vite. Notre objectif à 3 ans serait de compter environ 150 structures adhérentes qui se partageraient 50 salariés équivalents temps plein.



Je règle par chèque à l'ordre de : **Profession Sport et Loisirs**

Oui : je m'abonne à 3 lettres GE Sport Infos + 6 lettres de l'Employeur Sportif, par an, pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter du groupement avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

**Profession Sport et Loisirs**  
**Cité Administrative Duperré**  
**5, place des Cordeliers**  
**17000 La Rochelle**

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

E-mail : .....

Structure : .....

Fonction : .....

## Coupon d'abonnement :

# L'essentiel de la réglementation



## La responsabilité solidaire au sein des groupements d'employeurs

### Textes de référence :

1- L'article L.1253-8 du code du travail dispose que « Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires ».

Disposition d'ordre public à laquelle on ne peut déroger par une disposition particulière des statuts.

2- Le code du travail met en place une provision pour risque

3- Instruction fiscale du 12 mars 2007 a précisé les modalités de mise en œuvre (BOI n°34 du 12/03/2007)

Moyens de prévenir la mise en jeu de la responsabilité solidaire

### Des moyens de suivi interne :

- ▶ Fixer un coefficient de refacturation (ou taux de facturation) permettant de couvrir les salaires chargés des employés du GE et les frais de gestion de la structure ;
- ▶ Avoir une animation du GE qui permette d'être au plus près des entreprises afin d'anticiper d'éventuels risques ;
- ▶ Retirer les salariés du GE mis à disposition en cas de retard dans le règlement de la facture, le signifier à l'entreprise par courrier signé du Président du GE, prévoir expressément cette disposition dans la convention de mise à disposition ;
- ▶ Exiger le versement d'une avance remboursable à l'entreprise d'un montant équivalent à un mois moyen de mise à disposition.
- ▶ Bien étudier les complémentarités des postes, ne pas s'engager sur un recrutement qui ne pourrait être partagé ;

### Des moyens prévus par la réglementation

- ▶ Les GE sont autorisés à déduire de leur bénéfice imposable, dans la limite de 10000 euros au titre d'un exercice, les sommes inscrites à un compte d'affectation spéciale ouvert auprès d'un établissement de crédit et destinées à couvrir leur responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales. Cette disposition vise à autoriser les groupements d'employeurs à constituer en franchise d'impôt une réserve destinée à couvrir les défaillances d'un adhérent dans les 5 ans suivant sa constitution.

### Bon à savoir

- ▶ La jurisprudence (à l'exception d'une décision) considère que la créance du groupement envers une entreprise en difficulté ne peut être admise qu'à titre chirographaire. Il convient donc que le GE soit particulièrement attentif au suivi de sa facturation.

La lettre des groupements d'employeurs  
est rédigée par le cabinet ASPARAGUS.

**CABINET ASPARAGUS**

15 avenue de Norvège  
91 140 Villebon sur Yvette  
Tél : 01 60 92 41 20  
Courriel : [contact@asparagus.fr](mailto:contact@asparagus.fr)

profession sport & loisirs

GROUPEMENT NATIONAL

Cité Administrative Duperré  
5, place des Cordeliers -17000 La Rochelle  
Tél : 05 46 27 89 55  
E-mail : [groupe.national@profession-sport-loisirs.fr](mailto:groupe.national@profession-sport-loisirs.fr)  
[www.profession-sport-loisirs.fr](http://www.profession-sport-loisirs.fr)