



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 52924

Texte de la question

M. Bernard Deflesselles attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les entraves à la création qui affectent les groupements d'employeurs. Malgré l'intérêt évident de l'implantation de telles structures, en terme de création d'emplois au niveau national notamment, de nombreux freins à leur développement subsistent encore. En premier lieu, lors de leur création les groupements d'employeurs sont contraints d'avoir recours à des subventions. Ces démarches fastidieuses et aléatoires fragilisent les groupements. Un outil économique plus adapté pourrait être envisagé tel qu'un dispositif d'aide à la création sous forme d'exonération des charges. En second lieu, selon une disposition du code du travail - L. 127.1 - les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes du groupement à l'égard des salariés et des organismes créanciers des cotisations obligatoires. En cas de défaillance d'un adhérent, l'assurance garantie des salaires ou le Fonds national de garantie des salaires ne peuvent intervenir car le salarié mis à disposition est celui du groupement et non celui de l'entreprise défaillante. Ces garanties n'interviennent que si le groupement lui-même est mis en liquidation judiciaire ce qui est très peu probable. Ainsi cette solidarité financière est injuste et pénalise lourdement les groupements. Considérant la spécificité des groupements d'employeurs il serait souhaitable d'envisager la prise en charge du salaire par les mécanismes de garantie sur la partie du contrat rompu. Mais aussi la constitution d'un fonds de garantie défiscalisé dès lors que les groupements ne peuvent se tourner vers les Assedic. En outre, dans le cas de la résiliation d'une convention de mise à disposition, le groupement d'employeurs, après avoir tenté de reclasser le salarié, se trouve en dernier ressort dans l'obligation de le licencier. Le cas d'exonération admis par les Assedic est la rupture du contrat de travail due à la force majeure. Cette contrainte imposée au groupement devrait être considérée comme un cas de force majeure. De plus les contrats de travail du régime général sont difficilement applicables. Les contrats de travail accompagnant des projets spécifiques devraient être applicables aux groupements d'employeurs. Considérant l'importance des enjeux, il lui demande de bien vouloir lui préciser si le Gouvernement envisage d'améliorer le dispositif applicable en retenant les mesures proposées visant à favoriser la création et le développement des groupements d'employeurs.

Texte de la réponse

Depuis la création des groupements d'employeurs par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985, de nombreux textes législatifs ont modifié ce dispositif. Ces textes ont essentiellement permis l'adhésion d'entreprises de taille de plus en plus grande à un groupement d'employeurs. Réservés aux entreprises de moins de dix salariés en 1985, les groupements d'employeurs ont pu s'ouvrir aux entreprises de moins de cent salariés à compter de juillet 1987, puis aux entreprises de moins de trois cents salariés à compter de décembre 1993 et, enfin, sous réserve de la signature d'un accord collectif, aux entreprises de plus de trois cents salariés à compter de février 2000. Malgré ces améliorations législatives continues, le nombre des groupements d'employeurs n'a cru que très modérément en dehors du secteur agricole. Aussi la récente loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 apporte pour la première fois des modifications substantielles à ce dispositif afin d'en améliorer le fonctionnement pour les entreprises adhérentes et pour les salariés, d'ouvrir plus encore que précédemment

les possibilités d'adhésion et donc de favoriser son développement. Les divers textes réglementaires d'application de cette loi sont en préparation dans l'ensemble des ministères concernés, soit ceux en charge de l'emploi et du travail, de l'agriculture, de l'intérieur, des affaires sociales et de l'économie et des finances. Leur parution est prévue pour la fin du premier semestre 2006. S'agissant plus particulièrement des freins au développement de ce dispositif relevés par M. le député, il faut remarquer que, bien que constitués sous forme associative, les groupements d'employeurs exercent à ce jour leurs activités dans le secteur marchand concurrentiel et que les pouvoirs publics doivent veiller à ne pas créer en leur faveur des avantages pouvant occasionner des distorsions de concurrence dont pourraient pâtir d'autres entreprises situées sur les mêmes champs d'activité. Aussi les subventions aux groupements d'employeurs sont accordées lors de leur création, d'un montant limité et leur versement finance en particulier l'étude de faisabilité préalable. Il importe en effet que les groupements d'employeurs qui regroupent des entreprises privées aient un modèle économique autonome par rapport aux pouvoirs publics. Dans la même logique, il n'a pas été prévu de régime spécifique d'exonérations de charges ou de contrats particuliers pour ce type de structures. Les groupements d'employeurs ainsi que les associations en général peuvent en revanche bénéficier des diverses exonérations de charges de droit commun et recourir à la grande majorité des contrats du code du travail. Enfin, pour aménager le principe de la solidarité financière entre membres d'un groupement, la loi susvisée du 23 février 2005 a prévu la possibilité de constituer sur une durée totale de cinq ans une provision défiscalisée à hauteur de 10 000 euros par exercice.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Deflesselles](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (9^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 52924

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 décembre 2004, page 9639

Réponse publiée le : 6 juin 2006, page 5956