

interligne

Le magazine du réseau Imprifrance

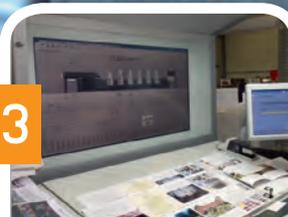


6



Assemblée Générale 2018

13



Quatre nouveaux sociétaires rejoignent le réseau

23



ITF, la stratégie du livre blanc

DOSSIER p.8

Les groupements d'employeurs : plus forts ensemble

Les groupements d'employeurs : plus forts ensemble

Né en 1985, grâce à une loi, le groupement d'employeurs permet à des entreprises de s'associer pour embaucher des salariés qu'elles ne pourraient pas employer seules. Le mouvement, longtemps cantonné au monde saisonnier ou agricole, touche aujourd'hui tous les secteurs, y compris l'imprimerie.

Sonia Bechez travaille au service comptabilité de l'imprimerie Romefort, à Nantes, à mi-temps depuis octobre 2017. « *Quand notre comptable est partie en retraite, explique Laurent Romefort, le PDG de l'imprimerie, j'ai d'abord fait un recrutement standard mais la personne a quitté l'entreprise au bout de six mois. Nous nous sommes retrouvés sans comptable du jour au lendemain et je ne voulais pas refaire un processus de recrutement, avec un cabinet, c'est long et cher, et, la preuve, pas forcément pérenne. Donc j'ai demandé au groupement d'employeurs dont j'étais adhérent de me trouver le bon profil et Sonia est arrivée* ».

Un système qui fait ses preuves

« *Les 5 000 groupements d'employeurs répertoriés en France salarient aujourd'hui plus de 50 000 personnes* », explique Etienne Lechat, juriste pour le Centre de Ressources

pour les Groupements d'Employeurs (CRGE), une structure nationale qui apporte son expertise à plus d'une centaine de structures associatives. Car les groupements d'employeurs ont, à 98%, un statut associatif. Pour beaucoup d'entreprises, surtout dans le domaine industriel ou le monde de l'imprimerie, c'est la possibilité d'embaucher des compétences que seules, elles n'auraient pas pu attirer, comme des responsables qualité, des fonctions supports, du personnel administratif, la gestion des ressources humaines, des payes... mais aussi le marketing, la communication.

Pour Laurent Romefort, le groupement d'employeurs apporte une solution à un véritable problème de recrutement. « *La première fois que j'ai fait appel au groupement c'était pour un poste en marketing et communication.*



Une PME comme la mienne, sur ce type de poste à temps partiel, ne trouve personne en direct et quand j'analyse le CV de la personne qui est chez nous, je n'aurai jamais pu attirer de telles compétences sans le groupement ».



C'est une vraie richesse de faire appel à quelqu'un qui travaille en même temps chez nous et dans une autre entreprise : elle amène d'autres pratiques issues de mondes professionnels totalement différents.
Laurent Romefort, Romefort et Fils

Le fonctionnement au quotidien

« C'est très simple » pour Laurent Romefort, « Je cherchais quelqu'un pour la gestion de mon site Internet. Le groupement d'employeurs a fait une présélection, m'a envoyé deux CV et j'ai choisi l'une des deux personnes qui a commencé par un contrat d'un jour et demi par semaine. »

« J'ai embauché une salariée par le biais d'un groupement d'employeurs pendant deux ans et demi », explique Dominique Goubault, dirigeant de Goubault Imprimeur situé à La Chapelle sur Erdre. « Elle avait pour mission de qualifier des fichiers clients au sein du service commercial, une fois la mission effectuée, j'ai mis fin au contrat avec le groupement d'employeurs et la personne ne travaille plus pour moi ».

Le système est simple puisque l'employeur de ces salariés à temps

partagé n'est pas l'entreprise mais bien le groupement. *« Je payais chaque mois une facture de prestation de services qui comprenait le salaire, les charges et la marge du GE. C'est, au niveau du coût, comparable à de l'intérim »*, détaille Dominique Goubault.



Le patron opérationnel c'est moi, mais le patron, juridiquement, c'est le groupement d'employeurs.
Dominique Goubault, Goubault Imprimeur

Des avantages indéniables pour les entreprises

Ronan Le Veillon est responsable de l'association Venetis, un groupement d'employeurs basé à Vannes, Nantes, Lorient et Saint-Nazaire, il explique : « Le contrat de travail est porté par Venetis. Les entreprises passent un contrat de mise à disposition de salariés avec nous. En contrepartie, nous facturons chaque mois une mise à disposition à l'entreprise qu'elle peut rompre très simplement après trois mois de préavis. Aujourd'hui nous comptons 320 entreprises adhérentes sur le Morbihan et la Loire-Atlantique pour 130 salariés en CDI. »

Laurent Romefort n'a que des louanges à formuler pour un système qui le soulage des problématiques de ressources humaines. « Je paye une adhésion annuelle au groupement, je m'engage ensuite sur un contrat au nombre d'heures. Le taux horaire varie selon les profils mais il est négocié en amont. Je paye, au groupement, le salaire, les charges et un pourcentage mais c'est une facture pour une prestation de service. »

« Le patron opérationnel c'est moi, mais le patron, juridiquement, c'est le groupement d'employeurs », résume Dominique Goubault. Autre avantage, détaillé par Laurent Romefort « C'est une vraie richesse de faire appel à quelqu'un qui travaille en même temps chez nous et dans une autre entreprise : elle amène d'autres pratiques issues de mondes professionnels totalement différentes ».

Une gymnastique pour le salarié

L'une des particularités du fonctionnement du groupement

d'employeurs est que dans chaque entreprise il faut respecter le principe d'égalité salariale. Ainsi la salariée, même rémunérée par le groupement, ne peut toucher, à poste égal, un salaire inférieur aux autres salariés de l'entreprise.

« Un salarié qui cumule trois temps partiels pourra donc être rémunéré à trois taux horaires différents », précise Etienne Lechat du CRGE. Des conditions qui ne rebutent pas Sonia Bechez, « C'est particulier puisqu'en fonction de chaque entreprise les taux horaires sont différents. Nous avons un statut assimilé à celui d'un salarié de l'entreprise. Si, dans l'une, il y a un 13^e mois, nous y avons droit, idem pour les tickets restaurants ou pour la prime vacances. Pour les congés, il faut s'arranger avec chaque employeur individuellement. Je travaille depuis trois ans pour le groupement d'employeurs Venetis et cela ne m'a jamais posé de problème ».

Ronan Le Veillon, son « patron » explique :



« Nous avons un statut assimilé à celui d'un salarié de l'entreprise. Si, dans l'une, il y a un 13^e mois, nous y avons droit, idem pour les tickets restaurants ou pour la prime vacances. Pour les congés, il faut s'arranger avec chaque employeur individuellement. Je travaille depuis trois ans pour le groupement d'employeurs Venetis et cela ne m'a jamais posé de problème. »

Sonia Bechez, comptable chez Romefort et Fils

« Le salariat en GE est vraiment fait pour tout le monde. La preuve, le turn-over n'est pas plus grand que dans une entreprise traditionnelle, notre ancienneté moyenne oscille entre 4 et 5 ans ».

Beaucoup d'entreprises créent elles-mêmes leur groupement

« Venetis est un groupement d'employeurs créé en 1997 à l'initiative de chefs d'entreprises du pays de Vannes. L'objectif de ces dirigeants était et est toujours de se doter d'une structure pour partager la compétence de ses salariés pour répondre aux besoins à temps partagé de leurs entreprises », précise Ronan Le Veillon. « Nous nous attachons la compétence d'une personne et, pour lui offrir un CDI, nous lui proposons de cumuler deux à trois temps partiels. La personne va donc intervenir dans plusieurs entreprises différentes ».

Etienne Lechat, juriste pour le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs, explique : « Il très simple de créer une telle structure puisqu'il faut rédiger des statuts, se déclarer en préfecture et auprès de la Direccte afin de choisir une convention collective ».

Il précise tout de même que « les groupements qui réussissent sont ceux dans lesquels les entreprises s'investissent et s'impliquent dans sa gestion ». Un système qui séduit puisque Dominique Goubault « pense à cette formule pour embaucher quelqu'un pour la gestion du marketing et des réseaux sociaux ».

Les avantages du groupement d'employeurs pour l'entreprise :

- Une main-d'œuvre qualifiée même quand il n'est pas possible de la rémunérer à temps plein
- Remplacement d'un salarié qui suit, par exemple une formation
- L'absence de formalités de gestion d'un salarié
- Fidélisation d'une compétence dans un territoire donné
- La possibilité de partager une compétence avec d'autres entreprises

Pour le salarié, les avantages sont également nombreux :

- La signature d'un véritable CDI
- Un employeur unique, le groupement
- La stabilité géographique - même si Venetis possède plusieurs antennes, un salarié attaché à Nantes ne se verra proposer que des entreprises nantaises.
- L'assurance de percevoir son salaire même si une entreprise est en difficulté