

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS la formule gagnant-gagnant du travail à temps partagé ?

A l'origine du groupement d'employeurs, un constat - plus des 2/3 des entreprises ont recours au temps partiel ou à l'intérim - et une idée simple, celle qu'il suffit aux employeurs de s'unir pour assurer un temps complet nettement plus attractif pour le salarié.

Encore fallait-il mettre en pratique cette solution frappée au coin du bon sens : c'est ainsi qu'est né le groupement d'employeurs (GE), association d'entreprises qui met à disposition de ses adhérents ses salariés. Le salarié signe donc un seul contrat de travail, avec le GE, à charge pour ce dernier de lui fournir du travail dans plusieurs entreprises. Le GE est donc le seul interlocuteur juridique : il est responsable de la rémunération de l'employé, des formalités administratives, de la paye, du pouvoir disciplinaire etc. En tant qu'association sans but lucratif, la structure se contente de refacturer aux membres utilisateurs le coût du salarié. Même en ajoutant aux charges sociales les frais de fonctionnement de la structure, on reste bien en deçà du prix de revient de l'intérim.

Ce montage a montré sa pleine efficacité dans les secteurs marqués par des fluctuations saisonnières d'activité : agriculture, agroalimentaire, tourisme... Il peut aussi être une solution pour les entreprises, notamment les PME, qui n'ont pas les moyens de s'offrir un cadre à temps plein, ou dont la charge de travail ne justifie pas un temps complet. De nombreuses fonctions, que l'on trouve sous des formes comparables dans toute société commerciale, se prêtent au temps partagé : comptable, DRH, responsable qualité ou marketing, webmestre...

Tout l'intérêt de la formule réside dans la fidélisation de salariés qui, par juxtaposition de contrats à temps partiel auprès de différents employeurs s'assurent un temps complet, un revenu suffisant et une expérience riche et diversifiée. En étant assuré de la présence du salarié sur la plage convenue (sur une saison, une partie du mois ou de la semaine), le dirigeant s'épargne les affres du turn-over élevé inhérent à tout temps partiel subi.

C'est là le petit miracle que doit réaliser le GE : il s'agit à partir des morceaux de temps partiel, certains à durée déterminée, d'autres à durée indéterminée, à horaire tantôt fixes, tantôt partiellement négociables, de reconstituer le puzzle d'un emploi continu en CDI. Heureusement, la chose peut aussi être aisée : deux CDI à mi-temps suffisent par exemple à faire l'affaire.

Pourtant en dehors du milieu agricole (8 à 9 GE sur 10) ou de quelques initiatives provinciales, la formule tarde à prendre son essor. Elle suppose en effet sur des postes stratégiques une réelle confiance entre dirigeants. En cas de présence exceptionnelle hors des plages convenues, de surcroît ponctuel de travail, comment garantir que le second employeur sera compréhensif ? Quid des informations confidentielles que recueillera le salarié dans un poste un jour donné, lorsqu'il sera chez un concurrent un autre jour ? Se regrouper peut aussi être dangereux : si une entreprise veut rompre le contrat, ou fait faillite, la responsabilité solidaire du paiement des rémunérations en incombera au GE, et donc indirectement aux autres entreprises !

En proie à toutes ces questions, les acteurs économiques restent méfiants.

Les pouvoirs publics, eux, encouragent du mieux qu'ils peuvent la formule : autrefois limité aux établissements de moins de 10 salariés, puis de 100, de 300, le GE n'est plus aujourd'hui entravé par des conditions d'effectif. De même l'agrément préalable de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi a été levé. Un cadre juridique plus précis, qui réglerait notamment la question de la convention collective applicable, est régulièrement promis. La Fédération Française des Groupements d'Employeurs a proposé un label, l'ANDCP, le Centre des Jeunes Dirigeants, le Conseil Economique et Social ont fait des propositions pour dynamiser le dispositif. Mais si les employeurs ne suivent pas, le GE continuera d'être une bonne idée...sur le papier.

Quelques articles choisis...

«le partage de salariés : une idée qui revient en force » - *Enjeux* - novembre 2004

«je partage un salarié avec d'autres patrons » - *L'Entreprise* - novembre 2004

« des groupements d'employeurs pour favoriser la flexibilité » - *la Tribune* - 23 février 2004

« les groupements d'employeurs : un avenir pour l'emploi » - *le Monde Initiatives* - janvier 2004

« les groupements d'employeurs : une innovation pour créer des emplois et développer les PME » - *rapport du CJD* - juin 2004 assorti de 10 propositions http://www.cjd.net/mediat/rapports/gpmt_employeurs.pdf