

## OUTILS MÉTHODOLOGIQUES

### SCIC et groupement d'employeurs

#### NOTE MÉTHODOLOGIQUE La SCIC peut-elle avoir une fonction de groupement d'employeurs ?

Depuis de nombreuses années le monde associatif et en particulier le champ sportif a investi le concept de groupement d'employeurs (GE) pour notamment pérenniser des emplois le plus souvent à temps partiel en mutualisant les besoins entre plusieurs structures. Rappelons que le groupement d'employeurs peut être constitué sous forme associative ou coopérative (article L. 1253-2 du code du travail) et que la mise à disposition de personnel reste fortement encadrée par le droit du travail qui prévoit, pour les groupements d'employeurs une prestation sans but lucratif et à titre exclusif.

Si le droit commun s'applique aux SCIC ayant une fonction de GE, que ce soit en matière de droit du travail, de fiscalité ou de responsabilité financière solidaire, on note toutefois deux intérêts qui pourraient justifier d'y recourir, particulièrement dans le cadre d'une réponse sociale globale à apporter à un territoire.

#### Mobiliser des acteurs au-delà du champ des employeurs et usagers de personnels

Afin de proposer une démarche structurée de gestion des parcours d'emploi, de sécuriser la notion de responsabilité financière solidaire, d'associer aux compétences de gestion de personnel, celles de formation, d'analyse territoriale des besoins (GPEC notamment), la mobilisation de nouveaux acteurs au sein de l'intérêt collectif de la SCIC peut constituer une réponse structurante associant à la gouvernance les différents acteurs et positionner la mise à disposition de personnel comme un projet d'utilité sociale, notamment dans les territoires fragiles.

#### Dépasser l'exclusivité de la mise à disposition de personnel du GE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail ou loi El Khomri) autorise désormais une coopérative à "rajouter" la fonction de groupement d'employeurs au profit exclusif de ses membres associés, ce qui peut ainsi favoriser le soutien à la vie associative d'un territoire, en complément de prestations de services sportifs et en favorisant le partage d'emplois qualifiés.

Plusieurs conditions doivent être réunies:<sup>19</sup>

- L'objet social de la SCIC prévu dans les statuts doit comporter l'activité groupement d'employeurs
- L'activité groupement d'employeurs est réservée aux seuls associés de la coopérative
- La responsabilité solidaire des associés peut être invoquée en cas de défaillance de l'activité groupement d'employeurs (dette sociale et salariale)
- Les moyens affectés à l'activité groupement d'employeurs doivent être identifiés à l'intérieur de la SCIC et la comptabilité afférente à ses opérations doit être séparée
- Les dispositions des articles L. 1253-9 et L. 1253-10 s'appliquent au contrat de travail des salariés de la SCIC dès lors qu'ils sont affectés, même partiellement, à l'activité de groupement d'employeurs.

## OUTILS MÉTHODOLOGIQUES

### SCIC et groupement d'employeurs



#### AVIS D'EXPERT

##### **Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs (CRGE)**

Que ce soit sous forme associative, ou sous forme coopérative, la logique du groupement d'employeurs reste la même. Nous sommes toujours dans le cadre d'une mise à disposition de personnels salariés auprès des membres (adhérent ou sociétaire) de la structure et encadrée par de nombreuses règles prévues dans le Code du travail.

Le statut juridique n'est bien évidemment pas une condition suffisante quant à la réussite ou non du projet de groupement d'employeurs. Il faut avant tout bien déterminer d'où l'on part, quels sont ses objectifs, quelles sont les étapes pour y accéder, et avec qui ? Alors il sera possible de déterminer le statut le plus approprié. La forme juridique n'est qu'un outil au service de l'idée.

Avant toute chose, il convient de prendre le temps de la réflexion et du discernement afin d'être certain que le groupement d'employeurs est bien la meilleure réponse aux problèmes diagnostiqués. Autrement dit, il faut que le choix du groupement d'employeurs soit fait pour les bonnes raisons, et non pour des motifs auxquels le groupement d'employeurs ne sera pas capable de répondre (contournement de règles fiscales, baisse du coût du travail, ...). Il arrive aussi de se rendre compte qu'un groupement existe déjà, et qu'il est préférable de le développer plutôt que d'en créer un nouveau.

Pour mener à bien cette réflexion, le CRGE accompagne les projets au travers de plusieurs étapes qui sont nécessaires pour sécuriser la création d'un GE :

- Conduire une étude de faisabilité
- Sécuriser le modèle économique
- Sécuriser le modèle juridique et social

➤ Pour plus d'information vous pouvez contacter l'auteur [spfeiffer@crge.com](mailto:spfeiffer@crge.com)

