

Employeurs  
engagés !



# Mutualiser des emplois et des compétences dans l'économie sociale et solidaire

RESSOURCES ET TÉMOIGNAGES À DESTINATION DES STRUCTURES DE L'ESS

## L'ESS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) sont présentes dans tous les secteurs d'activité sous plusieurs formes juridiques : associations, coopératives, mutuelles, fondations, entreprises sociales à statut commercial.

Elles ont pour ambition commune de créer des emplois durables et non-délocalisables, de développer une plus grande cohésion sociale et d'apporter des réponses aux besoins socio-économiques des territoires. Elles reposent sur un projet social qui s'exprime à travers leur activité, les personnes qu'elles emploient, leurs clients et bénéficiaires ou leur mode d'organisation.

La loi ESS de 2014 a formalisé les principes caractérisant les organisations de l'ESS :

- La poursuite d'une utilité sociale ;
- La recherche d'un modèle économique viable ;
- La gouvernance démocratique ;
- La lucrativité limitée ou la rentabilité mise au service de la finalité sociale.

En Auvergne-Rhône-Alpes, l'ESS emploie **303 950 salariés**, ce qui représente **11 % de l'emploi privé** sur le territoire, et compte **28 969 établissements**.

## LA MUTUALISATION, UN LEVIER POUR LES EMPLOYEURS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER DANS L'ESS

Dans le champ de l'ESS, plusieurs métiers sont qualifiés comme étant en tension. Ils sont principalement présents dans les secteurs de l'action sociale et de la santé. Il ne s'agit pas d'un phénomène récent car les tensions sur le marché du travail dans l'ESS sont en hausse depuis 2015, et les besoins de recrutements se sont intensifiés avec le renouvellement intergénérationnel. À cela s'ajoute un *turn over* important et donc des difficultés à fidéliser les salariés au sein des structures. Ce défaut d'attractivité nuit à la qualité des services rendus sur un territoire, compromis par l'absentéisme ou la pénurie de main d'œuvre.

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) se propose de développer la mutualisation des emplois et des compétences entre structures de l'ESS, **avec le soutien du Conseil régional et de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)**. Le présent guide a pour objet de présenter les dispositifs de mutualisation et les principales règles qui l'encadrent sans prétendre à l'exhaustivité.

Dans la conjoncture économique difficile que traversent les entreprises de l'ESS, la mutualisation apparaît à plusieurs titres, non comme une panacée, mais comme un levier d'attractivité et de performance pour une structure. Elle permet de créer, de maintenir et de pérenniser l'emploi sur un territoire, tout en permettant le développement des structures, la consolidation de leurs activités et le développement de nouveaux projets. L'intensité de la coopération est déterminée par la nature des moyens partagés et par le niveau d'interdépendance qu'ils induisent.

# POURQUOI MUTUALISER DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ?

La mutualisation de ressources humaines avec une ou plusieurs structures peut permettre de maintenir des emplois et d'intégrer de nouvelles compétences au sein de sa structure. Elle présuppose la contribution de chacune des entreprises et induit une forme de responsabilités en tant qu'employeur.

Elle doit permettre de libérer du temps et de renforcer la qualité d'un service, mais ne permet pas de diminuer les coûts salariaux. Côté salarié, la mutualisation peut garantir une meilleure qualité de l'emploi, la construction d'un parcours professionnel dans l'ESS et favoriser la montée en compétences.

Ce type de mutualisation génère de nouvelles formes d'organisation du travail. Les petites associations ou coopératives employeuses sont parfois contraintes de recruter des salariés « multitâches » sur des rémunérations plutôt faibles. La mutualisation d'un poste entraîne une meilleure prise en compte des qualifications des salariés avec la possibilité d'application de conventions collectives et un temps de travail plus encadré.

Sur un bassin d'emploi, un employeur peut mutualiser des compétences sur des fonctions supports pour bénéficier d'expertises tout en réduisant ses charges de fonctionnements et coûts fixes. Les fonctions supports pourront être l'administratif, la comptabilité, la gestion des ressources humaines, la communication, ou l'informatique. On peut parler d'une mutualisation multisectorielle.

**Au niveau d'un secteur d'activité, la mutualisation peut aussi s'organiser autour d'un métier en tension.**

## AVANTAGES

## FREINS

<b>POUR LA STRUCTURE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser les échanges et les synergies pour renforcer la viabilité des structures</li> <li>• Obtenir des compétences clés pour sa structure, dont l'entreprise n'aurait pas besoin à temps complet ou qu'elle aurait des difficultés à recruter seule à temps partiel</li> <li>• Répondre à un besoin de main d'œuvre ponctuel / saisonnier</li> <li>• Possibilité de déléguer le recrutement et la gestion RH</li> <li>• Diversification des financements</li> <li>• Réaliser des économies d'échelle directes et indirectes, et partager des coûts</li> <li>• S'adapter aux évolutions de la relation de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certains métiers ne peuvent pas être mutualisés</li> <li>• Organisation entre les structures / gestion des RH plus complexe</li> <li>• Equilibre entre la qualité du service rendu, accompagnement de certains publics et évolution des relations au travail</li> </ul>
<b>POUR LE SALARIÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limiter la précarisation de l'emploi :</li> <li>• Un emploi de qualité, stable</li> <li>• Professionnalisation via un accès simplifié à la formation</li> <li>• Diversification des missions, polyvalence</li> <li>• Développer les perspectives de mobilité professionnelle</li> <li>• Un temps de travail complet</li> <li>• Souplesse et flexibilité</li> </ul>	

## QUELLES FORMES PREND LA MUTUALISATION ENTRE EMPLOYEURS ?

Sa forme juridique, relevant le plus souvent du statut associatif, voire coopératif, peut varier en fonction de vos besoins. La mutualisation peut être plus ou moins poussée, intégrée et formelle.

### LES DEGRÉS D'IMPLICATION DANS LA MUTUALISATION



#### GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

- Groupement d'Employeurs de droit commun
- Groupement d'Employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)
- Groupement d'Employeurs au sein d'une société coopérative existante



#### PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE NON-LUCRATIF

- Le prêt de main d'œuvre de droit commun
- Le mécénat de compétences
- Cas particulier : la sous-facturation par une entreprise d'au moins 5000 salariés
- Le prêt de main d'œuvre par les acteurs de l'insertion et de la politique de l'emploi



Retrouvez des fiches techniques pour approfondir vos connaissances sur certaines formes de mutualisation, notamment en matière d'aides et de fiscalité.

Elles sont disponibles sur le site internet de l'UDES dans l'onglet *Publications*.



#### PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE LUCRATIF

- Entreprises de travail à temps partagé (ETTP)
- Entreprises de travail temporaire (ETT)

### RESSOURCES À CONSULTER

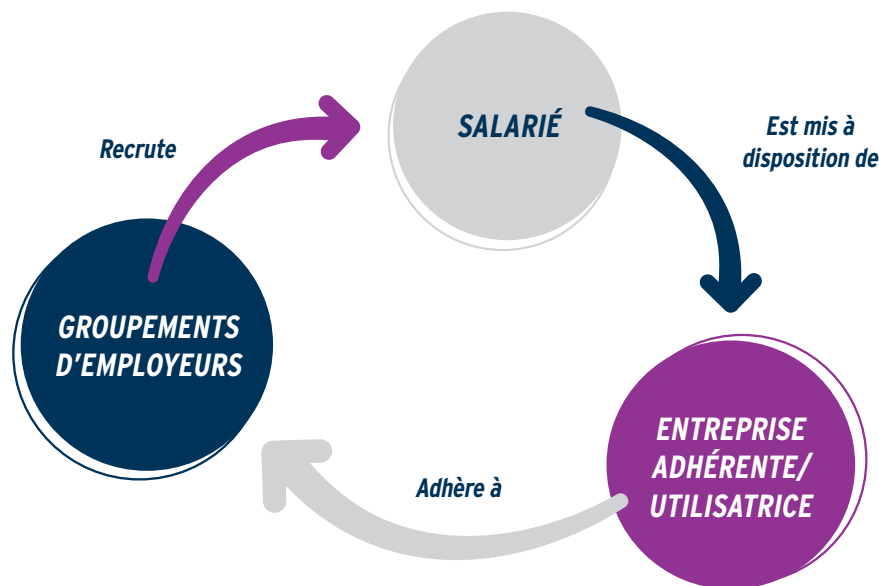
- **Webinaire UDES** : La mutualisation des emplois : coopération et levier d'attractivité (Disponible sur Youtube)
- **Webconférence UDES** : Mutualiser ses ressources : un impératif stratégique face à la crise ? (Disponible sur Youtube)
- « Enjeux juridiques et financiers de la coopération », Avise & JurisAssociation, octobre 2017



## LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, UNE MUTUALISATION INNOVANTE DE L'EMPLOI

Un Groupement d'Employeurs (GE) est une structure qui regroupe plusieurs adhérents de droit privé voire même des collectivités territoriales dans certains cas. Il peut se constituer sous la forme d'une association ou d'une société coopérative.

Ce dispositif a deux principaux objectifs : d'une part, la mise à disposition de salariés du groupement au profit des entreprises adhérentes, et d'autre part l'apport d'une aide et d'un soutien en matière d'emploi et de ressources humaines. Dès lors, il permet à plusieurs entreprises adhérentes de partager, entre elles, le temps de travail d'un ou plusieurs salariés. Ces activités sont développées exclusivement à but non lucratif. Ce type de mutualisation a notamment la vertu de professionnaliser l'emploi associatif en accompagnant les employeurs bénévoles dans l'exercice de leur fonction et les salariés dans leur parcours professionnel.



Un GE peut réunir des structures relevant du même secteur d'activités ou de secteurs d'activités distincts. Cela constitue un avantage dans l'ESS dans la mesure où elle rassemble des structures diverses et variées.

Le GE sécurise le parcours professionnel du salarié qui fait face à un seul employeur. Cette mutualisation favorise le recours au contrat à durée indéterminée à temps plein, évitant ainsi, le travail fragmenté entre plusieurs employeurs. Cela permet de lever les obstacles juridiques et financiers liés au recrutement.

➔ **Pour aller plus loin, voir la fiche technique n°2**



## GESPECTACLE

### LA MUTUALISATION COMME RÉPONSE À DES BESOINS D'EXPERTISES RÉGULIERS : L'EXEMPLE DU GESPECTACLE

Le Gespectacle est une SCIC fondée en 2005 sur la métropole lyonnaise. Elle mutualise 8 emplois en CDI couvrant les besoins de 162 très petites structures culturelles en gestion administrative, sociale et financière.

En faisant appel au GE, les entreprises ont accès à des compétences spécifiques apportées par les salariés. En effet, les salariés travaillant avec 25 ou 30 employeurs ayant des problématiques très diverses, cela leur permet de fortement monter en compétence. Le côté uni-sectorielle de la SCIC permet aux salariés de faire une veille continue et de monter plus vite en compétences, ce qui leur permet d'être très qualifiés. Les structures sont donc accompagnées dans leur structuration. Le groupement amène une certaine pédagogie et leur fait comprendre leur rôle d'employeur.

Le GE a du s'adapter au secteur qui compte beaucoup de petites structures qui n'ont pas de locaux. Ainsi les salariés partagés se regroupent dans un open space mis à disposition par le GE, ce qui permet de partager découvertes et problématiques.

En faisant appel au Gespectacle, chaque compagnie s'engage sur un forfait du temps moyen de travail par an. Le salarié s'adapte continuellement à l'activité de la structure et ses besoins. Certaines structures auront besoin du salarié un jour par semaine quand tout va bien, d'autres que quelques heures. La facturation s'effectue selon le forfait et non selon le temps réel passé. Si le salarié travaille moins, les heures sont reportées, si le salarié travaille plus, le surplus est facturé après épuisement des réserves d'heures éventuelles. Le gros avantage pour les structures est qu'elles peuvent garder le même salarié pendant des années, même s'il travaille qu'une ou deux heures par mois. Une relation de

confiance mutuelle s'installe donc dans la durée. La gestion des urgences pour les structures peut également présenter un risque, puisque le salarié est autonome et fait le choix d'une priorisation d'une tâche ou d'une autre en fonction de toutes les structures qu'il suit. Il maîtrise son travail et maîtrise le degré d'urgence de la demande de la structure. Cela amène quand même un avantage, puisque le salarié pourra répondre aux sollicitations tous les jours de la semaine contrairement à un salarié embauché uniquement sur une demi-journée par semaine par exemple.

Même si le coût d'un salarié est plus élevé que s'ils embauchent en direct car il faut payer la gestion des ressources humaines du groupement, les risques liés au recrutement et aux conflits sociaux sont portés par le groupement et soulage donc les structures. Le groupement permet aux deux parties prenantes d'avoir accès à des médiations qui facilitent le travail commun. Elles n'ont également pas la charge de formation liée à l'arrivée du salarié.

Le gros avantage pour les salariés est l'obtention d'un CDI, plutôt rare dans ce secteur. Les salariés pensent aussi que ce type d'organisation du travail est très formateur. De plus, quand la charge de travail est trop importante, ils peuvent être épaulés par d'autres salariés.

Les structures ont aussi créé des ponts/contact/coopération via l'interconnaissance liée au groupement. Les têtes de réseaux comme la CRGE et l'URSCOP ont été des facilitateurs dans la démarche de construction du groupement. Rencontrer ses pairs pour partager et s'inspirer aide beaucoup. La Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Culture permet aussi de partager nos pratiques et difficultés.

D'une part, la loi a créé un dispositif général de GE : le Groupement d'Employeurs de droit commun. D'autre part, elle a instauré plusieurs dispositifs particuliers, à l'instar du Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) et de la société coopérative existante. Ces dispositifs répondent aussi bien à l'encadrement du Groupement d'Employeurs de droit commun qu'à un encadrement spécial, qui est propre à chaque dispositif.

## LE GEIQ, UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'association d'employeurs peut aussi prendre la forme d'un Geiq qui se mobilise pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Sont mis en œuvre prioritairement des contrats en alternance ou des contrats d'insertion. L'alternance est considérée comme étant une démarche fondamentale en vue de concrétiser, dans des périodes de mise en situation professionnelle, des apprentissages théoriques. À l'issue de cette période, les entreprises peuvent embaucher le salarié formé par leurs soins.

➔ *Pour aller plus loin, voir la fiche technique n°2*

## LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS CONSTITUÉ AU SEIN D'UNE SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EXISTANTE

La société coopérative existante est un dispositif particulier de GE. Il s'agit d'une coopérative, qui existe déjà, et qui développe, en sus de ses autres activités, l'activité de GE. Dès lors, certains salariés peuvent être affectés exclusivement à l'activité de GE au profit des membres ou, aussi bien à l'activité de groupement qu'aux autres activités.

Une modification statutaire doit nécessairement intervenir dans la société coopérative en vue d'indiquer, d'une part la nouvelle activité de GE, et d'autres part la solidarité financière entre les membres.

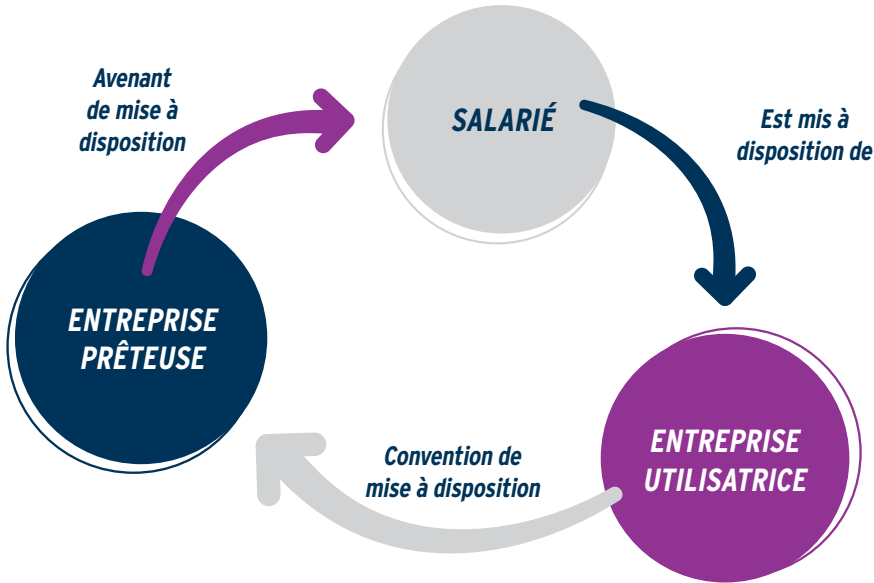
➔ *Pour aller plus loin, voir la fiche technique n°3*



Pour en savoir plus sur les groupements d'employeurs :  
 Contacter le Centre de Ressource pour les Groupements  
 d'Employeurs (CRGE)

# LES OPÉRATIONS DE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

Les **opérations à de prêt de main d'œuvre constituent une forme de mutualisation de personnel**. En effet, elles visent à mettre à disposition un salarié par une entreprise prêteuse au profit d'une entreprise utilisatrice. Dès lors, une **relation triangulaire s'établit entre l'entreprise prêteuse, l'entreprise utilisatrice et le salarié**. De telles opérations sont, **en principe à but non lucratif**, mais certaines **opérations à but lucratif sont autorisées par la loi**.



## L'OPÉRATION DE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE DE DROIT COMMUN ET À BUT NON-LUCRATIF

Une convention à durée limitée doit être établie entre les structures prêteuse et utilisatrice, avec l'accord préalable du salarié. L'opération, étant à but non lucratif, la mission réalisée par le salarié mis à disposition est facturée sur la base du coût réel, toutes charges comprises (versement des salaires, les charges sociales afférentes et le remboursement des frais professionnels), au prorata du temps travaillé.

Durant la durée de la mise à disposition, le contrat de travail du salarié n'est ni rompu ni suspendu. Dès lors, il continue à faire partie du personnel de l'entreprise prêteuse et bénéficie des dispositions conventionnelles, auxquelles il aurait droit, s'il continuait à effectuer son travail dans l'entreprise prêteuse. En outre, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, à la fin de la mise à disposition. La période de mise à disposition ne peut affecter ni l'évolution de carrière ni la rémunération du salarié. Ainsi, il continue d'acquérir de l'ancienneté et les droits s'y afférant pendant la durée de la mise à disposition. Enfin, l'entreprise prêteuse verse, en principe la rémunération au salarié, à charge de se faire rembourser par l'entreprise utilisatrice<sup>1</sup>.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution.

➔ **Pour aller plus loin, voir la fiche technique n°4**





## LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Il consiste pour une entreprise à mettre des salariés à disposition d'un organisme d'intérêt général<sup>2</sup> qui vont mobiliser sur une période, courte ou plus longue sur un projet bien identifié et un contexte précis leurs compétences. Il est toutefois déconseillé d'établir des missions de plus de 3 ans, afin de ne pas substituer le mécénat de compétences à des postes permanents lorsqu'ils peuvent être créés au sein d'organismes bénéficiaire.

La mise à disposition du salarié se fait sur son temps de travail avec des conditions fiscales avantageuses pour l'entreprise mécène.

La fraction inférieure ou égale à 2 millions d'euros des versements effectués par l'entreprise mécène ouvre droit à une réduction d'impôt au taux de 60 % et la fraction supérieure à ce montant ouvre droit à une réduction d'impôt au taux de 40 %.

Le montant de la réduction d'impôt est plafonné dans la limite de 20.000 euros ou de 5 % du chiffre d'affaires de l'entreprise mécène lorsque ce dernier montant est plus élevé.

Le coût de revient à retenir dans la base de calcul de la réduction d'impôt correspond, pour chaque salarié mis à disposition, à la somme de sa rémunération et des charges sociales y afférentes dans la limite de trois fois le montant du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Outre cet avantage fiscal, elle valorise l'impact social de l'entreprise et s'intègre dans sa politique RSE. Le mécénat de compétences permet en effet au salarié de développer ses compétences dans un nouvel environnement de travail tout en apportant son savoir et son expérience. Son emploi reste sécurisé par la formalisation de la mise à disposition. Il peut s'agir d'une véritable opportunité d'épanouissement professionnel.

Pour les entreprises, il s'agit d'un levier pour bénéficier de compétences difficiles à obtenir. Le mécénat de compétences renforce les liens avec les entreprises en élargissant son réseau et ses soutiens autour de sa cause. Il favorise sa performance et le bon déploiement de ses activités.

2. Listé sur l'article 238bis du Code général des impôts

### POUR PLUS DE PRÉCISIONS SUR L'AVANTAGE FISCAL

- **Bulletin officiel des finances publiques - Conditions du mécénat de compétences**
- **Bulletin officiel des finances publiques - Détermination de la réduction d'impôt**



## LA SOUS-FACTURATION PAR UNE ENTREPRISE D'AU MOINS 5000 SALARIÉS

La mise à disposition de salariés par une entreprise ou un groupe d'au moins 5 000 salariés qui sous facture l'opération vers une PME, une start-up ou les personnes morales<sup>3</sup> (cela concerne notamment les associations d'utilité publique ou les organismes d'intérêt général) est considérée comme un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Toutefois, certaines conditions précises doivent être remplies :

- Elle doit être destinée à améliorer la qualification de la main-d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun ;
- Sa durée est limitée à 2 ans.

Le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire et peut même être égal à zéro. L'accord écrit du salarié est requis sans nécessiter de conclure un avenant au contrat de travail.

**Avantage fiscal pour l'entreprise prêteuse :** Elle peut déduire du bénéfice net imposable, les salaires, charges sociales afférentes et frais professionnels remboursés au salarié mis à disposition, même lorsqu'elle ne refacture que partiellement ces coûts à l'entreprise bénéficiaire de la mise à disposition.

# LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE PAR LES ACTEURS DE L'INSERTION ET DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Les opérations de prêt de main d'œuvre relèvent de la politique de l'emploi afin de faciliter l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Sont concernés les entreprises d'insertion, les établissements ou services d'aide par le Travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA), les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ces structures de l'ESS peuvent être des acteurs utiles à mobiliser afin de bénéficier d'un prêt de main d'œuvre.

## LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION ET LES ENTREPRISES D'INSERTION

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont des organismes de droit privé à but non lucratif conventionnés par l'Etat ayant pour objet de faciliter l'embauche de personnes en difficultés afin de faciliter leur insertion sociale. A leur égard, ils ont pour mission d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives et d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Les ACI et les entreprises d'insertion embauchent ces personnes en CDD pour 24 mois maximum (sauf pour certains cas dérogatoires). Ces contrats peuvent prévoir, via un avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur aux fins de développer ses compétences.

ACI  
EI

## LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION

Les ETTI concluent des contrats de mission d'une durée maximale de 24 mois avec des salariés éligibles à un parcours d'insertion. L'activité des ETTI est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire.

ETTI

### ➔ RESSOURCES À CONSULTER

- La convention de coopération entre Pôle emploi et une association intermédiaire



## LASER EMPLOI AUVERGNE

### **RÉPONDRE À DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE URGENTS EN AGISSANT POUR LE RETOUR À L'EMPLOI : L'EXEMPLE DE LASER EMPLOI AUVERGNE**

Laser Emploi Auvergne est un réseau d'agence en Auvergne (Allier et Puy-de-Dôme) travaillant aussi bien dans les domaines de l'industrie, du bâtiment, des espaces verts, de l'agricole, du nettoyage, des particuliers que des collectivités et associations. L'association intermédiaire fait partie d'un ensemble constitué de deux entreprises d'insertion. Chaque année, LASER Emploi Auvergne plus de 1000 personnes et obtient un taux de sortie vers l'emploi de 70 % en moyenne.

L'association intermédiaire mets à disposition des salariés à faible niveau de qualifications pour répondre à des besoins de main d'œuvre urgents pour les structures donneuses d'ordre. En 24h, l'association peut permettre de répondre au besoin de personnel. A partir de ce besoin, l'association identifie les personnes compétentes et disponibles selon la demande. Grâce à la souplesse de l'outil, l'engagement permet d'être évalué pour les deux parties, l'employeur et le salarié.

L'association intermédiaire n'est pas fiscalisée. La facturation pour les entreprises se fait nette de TVA et s'appuie sur un coefficient applicable au taux horaire. Souvent les niveaux de qualification sont relativement bas donc généralement c'est un coefficient qui s'appuie sur le taux horaire du SMIC. Notre coût horaire est moins cher qu'un emploi direct quand on compte le temps

de chercher à recruter, recevoir, mobiliser des personnes...

Les CDD d'usage apportent de la souplesse. Ils sont renouvelables jusqu'à 24 mois en fonction des besoins. Ils peuvent être prolongés dans certains cas particuliers comme pour des personnes en situation de handicap. Il y a un effectif permanent dans l'association qui assure la gestion administrative en CDI.

Les salariés, eux, montent en compétences et peuvent donc de satisfaire un potentiel besoin de recrutements futurs pour les entreprises et donc répondre à des difficultés de recrutements. L'association intermédiaire capte un public qui ne pourrait pas facilement être en lien direct avec l'entreprise. Elle permet également de stabiliser professionnellement les salariés et d'avoir une alternative supplémentaire dans la gestion des emplois et compétences.

En effet, cette mise à disposition sert de support pour créer un projet socio-professionnel pour les personnes accompagnées. L'équipe de chargé d'insertion établit un diagnostic et définit le projet professionnel de la personne pour lui trouver une solution professionnelle durable et adaptée. Toutes les personnes en parcours d'inclusion sont en parcours d'emploi renouvelés selon les besoins.

AI

### LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES

Ce sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales. Elles assurent l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

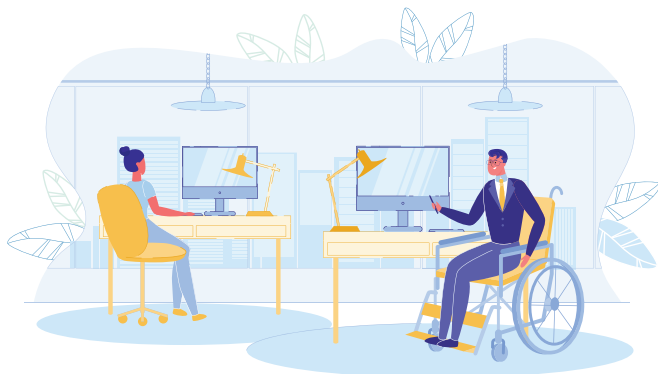
ESAT

### LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Les ESAT accueillent des personnes en situation de handicap dont les capacités de travail ne leur permettent, pas de travailler dans une entreprise ordinaire, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel. Ces établissements leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Une opération de mise à disposition peut être envisagée afin de permettre à ces travailleurs d'exercer une activité à l'extérieur de l'ESAT.

### LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Il s'agit d'une entreprise du milieu ordinaire qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs en situation de handicap parmi ses effectifs de production. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi les plus éloignées du marché du travail. L'entreprise adaptée permet à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Le travailleur handicapé peut, avec son accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur, pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois dans le cadre d'un contrat de mise à disposition.





## LES OPÉRATIONS DE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À BUT LUCRATIF

Si les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif constituent le socle du droit commun, la lucrativité est admise dans certaines situations bien délimitées. Il s'agit notamment du travail temporaire ou « intérim ».

ETT

### LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission ». L'activité de mise à disposition par l'ETT est exclusive. Elle ne peut donc pas exercer d'autres activités<sup>4</sup>.

Le recours au travail temporaire par une entreprise utilisatrice doit revêtir un caractère exceptionnel. Quel que soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. La durée du contrat est légalement fixée à 18 mois, renouvellement inclus sauf dérogation prévue par accord de branche ou pour certains cas particuliers<sup>5</sup>.

➔ *Pour aller plus loin, voir la fiche technique n°5*

ETTP

### LES ENTREPRISES DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

L'ETTP permet de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel. Il conclut avec l'ETTP un contrat à durée indéterminée. L'ETTP peut également apporter aux entreprises utilisatrices des conseils en matière de gestion de compétences et de formation. Pour faciliter l'emploi du salarié à temps complet, l'ETTP peut mettre à disposition le salarié auprès d'autres entreprises utilisatrices.

### RESSOURCES À CONSULTER

• Tout savoir sur le travail à temps partagé

4. Les seuls cas de dérogation possibles concernent les activités de placement privé prévues à l'article L. 5321-1 du Code du travail et l'activité d'entreprise de travail à temps partagé (Cf. ci-après).

5. Les dérogations sont inscrites dans l'article L1251-12-1 du Code du travail

# D'AUTRES FORMES DE MUTUALISATION

## PTCE

### LES PÔLES TERRITORIAUX DE COOPÉRATION ÉCONOMIQUE, DES POTENTIELS DE MUTUALISATION

Le PTCE regroupe des acteurs économiques de l'ESS autour d'un projet économique et social commun et partagé dont les enjeux sont le développement local, la cohésion sociale et la création d'emplois pérennes non délocalisables. Cette innovation organisationnelle permet aux acteurs économiques de l'ESS de s'associer dans ce cadre à des acteurs économiques de l'économie marchande du territoire en question, à des acteurs publics ou encore des acteurs de la formation ou de l'enseignement supérieur et de recherche. Généralement, les PTCE se forment dans des environnements socioéconomiques de grandes incertitudes en réponse à des besoins identifiés dans un territoire défini. Les acteurs économiques de l'ESS ont l'habitude de mutualiser leurs moyens et leurs compétences afin de favoriser le développement et la consolidation de leur projet commun, de sécuriser les emplois et de faciliter les mobilités professionnelles des salariés.

Une partie des structures membres des PTCE relève un impact sur la gestion des Ressources Humaines, notamment la mobilité entre structures des salariés, un processus de recrutement simplifié, des recrutements communs, une meilleure gestion d'emplois, et un appui méthodologique et juridique. Les mutualisations de compétences prédominent et développent des coopérations visant à la structuration territoriale d'une filière ou d'un secteur d'activité, d'une meilleure visibilité locale de l'ESS via des projets partenariaux, et d'une amélioration en termes de biens et services proposés.



### RESSOURCES À CONSULTER

- Pôles territoriaux de coopération économique (PTCE)

## CAE

### LES COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI, DES COMPÉTENCES PORTÉES PAR L'ESS

Il s'agit d'un modèle d'entrepreneuriat salarié unique, qui permet de créer et de développer sa propre activité dans un cadre autonome, coopératif et sécurisé. La CAE est constituée sous forme de Scop (Société coopérative et participative), de Scic (Société d'intérêt collectif) ou de coopérative Loi 47.

L'entrepreneur en CAE est appuyé par la structure dans la création et le développement de son activité grâce à des moyens mutualisés dédiés (facturation, outils de gestion...). Après une période de test de son activité, il devient salarié avec tous les droits sociaux liés. Le statut d'entrepreneur salarié permet de percevoir un salaire généré depuis le chiffre d'affaires de l'activité, de bénéficier d'une couverture sociale salariée tout en étant autonome sur l'exercice de son activité professionnelle.

Pour inscrire dans la durée son activité au sein de la coopérative, le salarié devient associé sous trois ans et participe ainsi aux orientations et à la gestion de l'entreprise partagée.



### RESSOURCES À CONSULTER

- La Fédération des Coopératives d'Activités et d'Emploi
- Code du travail : Titre III : Entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi



# ANNEXES



# FICHE TECHNIQUE N°1 - LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS DE DROIT COMMUN

- **La constitution du Groupement d'Employeurs**

Le Groupement d'Employeurs (GE) est une structure qui regroupe plusieurs adhérents de droit privé voire même des collectivités territoriales dans certains cas. Il peut se constituer sous la forme d'une association<sup>1</sup> ou d'une société coopérative<sup>2</sup>. Un GE peut réunir des structures relevant du même secteur d'activités ou de secteurs d'activités distincts. Cela constitue un avantage dans l'ESS dans la mesure où elle rassemble des structures diverses et variées.

En principe, la création d'un GE doit faire l'objet d'une information<sup>3</sup> auprès de l'inspection du travail<sup>4</sup> dont relève le siège social dans le mois suivant sa constitution.

Toutefois, le GE, dont les entreprises adhérentes ne relèvent pas de la même convention collective, doit faire une déclaration d'activité<sup>5</sup> auprès de la DREETS du département, dans lequel le siège social du groupement se situe, au moment de sa constitution. Cette déclaration s'effectue en lieu et place de l'information à l'inspection du travail. Toute modification dans les informations transmises et de la convention collective applicable doit suivre la même procédure.

Parallèlement, chacune des entreprises membres de ce groupement doit informer leurs institutions représentatives du personnel de sa constitution ainsi que de sa nature.

Le principe fondamental d'un GE est celui de la responsabilité solidaire des dettes, entre les membres, à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires comme l'URSSAF. Toutefois, les dispositions statutaires du groupement peuvent prévoir des règles de répartition des dettes entre les membres dès lors qu'elles se fondent sur des critères objectifs, évinçant ainsi la responsabilité solidaire.



**La méconnaissance des dispositions relatives à l'objet, à la constitution, à l'adhésion au GE sont passibles de sanctions pénales.**

- **Les principales obligations du Groupement d'Employeurs et de l'entreprise adhérente**

## Sur le contrat de travail

Le GE est l'employeur du salarié mis à disposition des entreprises adhérentes. A ce titre, il conclut un contrat de travail écrit avec le salarié. Le contenu de ce contrat doit mentionner obligatoirement les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification professionnelle, la liste des entreprises utilisatrices potentielles et les lieux d'exécution du travail<sup>6</sup>. Le contrat de travail peut être à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou à temps partiel suivant les règles de droit commun.

<sup>1</sup> Il est régi par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

<sup>2</sup> Il est régi par les lois n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale.

<sup>3</sup> La liste des informations devant être transmises à cette occasion est détaillée à l'article D. 1253-1 du code du travail.

<sup>4</sup> La liste de toutes les entreprises membres du groupement doit être tenue à disposition de l'inspection du travail en permanence au siège du groupement.

<sup>5</sup> Le contenu des informations à transmettre dans le cadre de cette déclaration est détaillé à l'article D. 1253-5 du code du travail.

<sup>6</sup> Le contenu du contrat de travail peut varier selon le type de Groupement d'Employeur.

L'égalité de traitement doit être garantie par le contrat de travail entre le salarié mis à disposition et les autres salariés de l'entreprise utilisatrice en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

### Sur les dispositifs de partage de la valeur

Si aucun dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, épargne salariale) n'a été mis en place dans le groupement, alors le salarié peut bénéficier de ceux mis en place dans les entreprises adhérentes pour lesquelles il intervient, sous réserve que les accords et règlements le prévoient.



**Le dispositif d'intéressement mis en place dans le GE peut prendre en considération les résultats ou les performances de ses entreprises membres.**

### Sur les conditions d'exécution de la relation de travail

C'est l'entreprise utilisatrice qui assure le bon déroulement des conditions d'exécution de la relation de travail. Celles-ci sont listées limitativement par la loi : la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et sécurité au travail, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. En outre, elle doit permettre l'accès du salarié mis à disposition, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice, aux moyens collectifs de transports et installations collectives, à l'instar de la restauration, sous peine d'une sanction pénale.

#### Focus sur la répartition des obligations liées à la médecine du travail

En principe, le GE est responsable du respect des obligations liées à la médecine du travail. Toutefois, l'entreprise adhérente est chargée du respect des obligations liées à la surveillance renforcée.

### Sur le contrat de professionnalisation

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les règles relatives au choix du tuteur et au nombre maximum de salariés par tuteur ne sont pas applicables au tuteur désigné dans le GE.

#### Focus sur la répartition des obligations liées à la médecine du travail

##### Tuteur désigné dans le GE

Il est chargé des missions de liaison avec l'organisme ou le service qui est chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires et de participation à l'évaluation du suivi de la formation.

##### Tuteur désigné dans l'entreprise adhérente

Il exerce les missions d'accueil, d'information et de guide des bénéficiaires, d'organisation de leur activité, de contribution de l'acquisition de savoir-faire et du respect de leur emploi du temps.

## Sur le contrat d'apprentissage

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les règles relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice.

## Sur le registre unique du personnel

Le salarié mis à disposition est inscrit au registre du personnel de l'entreprise utilisatrice dont la mention est « mise à disposition par un GE ». La dénomination et l'adresse du groupement doivent être indiquées.

## Sur l'effectif

Dans l'effectif du GE, le salarié mis à disposition n'est pas pris en compte pour l'application des règles du code du travail, à l'exception de celles liées aux relations collectives de travail, à l'instar des institutions représentatives du personnel.

Pour l'entreprise utilisatrice, le salarié mis à disposition n'est pas compris dans l'effectif en matière de dispositions spécifiques aux effectifs relatives à tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour l'application des autres dispositions relatives à l'effectif, le salarié mis à disposition, présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, est compris dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice au prorata de son temps de présence au cours de 12 mois précédents. Par exception, le salarié mis à disposition n'est pas inclus dans l'effectif, dès lors qu'il remplace un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison notamment d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

### Focus sur les conventions et accords collectifs applicables au salarié mis à disposition :

- **La convention collective de branche**

Deux situations doivent être distinguées :

- Les entreprises adhérentes sont soumises à la même convention collective. Le GE applique la même convention collective que les entreprises qui y adhèrent.
- Les entreprises adhérentes relèvent de conventions collectives distinctes.

Le GE doit déterminer la convention collective applicable et procéder à une déclaration d'activité (cf. La constitution du GE). De manière générale, la convention collective doit être adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi ou à l'activité des membres du groupement. Dès lors, si la majorité des entreprises adhérentes sont soumises à la même convention collective, il convient de l'appliquer. Dans les autres cas, nous vous invitons à contacter la DREETS du département, dans lequel le siège social du groupement se situe pour déterminer, en toute sécurité, la convention collective applicable.

- **Les autres accords collectifs de travail**

Les organisations représentant les GE d'une part, et les organisations syndicales représentatives de salariés d'autre part, disposent d'une liberté de négociation, sans préjudice des conventions de branche ou d'accords professionnels. Par exemple, il existe un accord collectif régional des salariés des GE en Nouvelle Aquitaine conclu entre la CFTD, la CFTC, l'UNSA, l'UDES et l'U2P, le 22 novembre 2018.



**Les règles relatives au contenu du contrat de travail, à l'égalité de traitement ainsi qu'à l'application de la convention collective applicable sont passibles de sanctions pénales.**

### • Le bénéfice d'aides publiques

Le GE peut bénéficier de certaines aides publiques. Ce sont les aides liées à l'emploi et à la formation professionnelle, dont auraient bénéficié les entreprises adhérentes, si elles avaient embauché directement les personnes mises à disposition. Elles peuvent être des aides financières directes ou des réductions et exonérations de cotisations et de contributions à la charge de l'employeur. Ces aides doivent être répondre à plusieurs conditions cumulatives :

1. L'aide poursuit un objectif de création d'emplois ou d'amélioration entre l'offre et la demande de travail par des actions de formation professionnelles ;
2. Elle ne peut bénéficier au GE en tant qu'employeur direct ;
3. Elle est liée à un seuil d'effectif ou à l'embauche d'un premier salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises adhérentes et aurait bénéficié, à ce titre, à l'entreprise adhérente au groupement, si elle avait embauché directement les personnes mises à sa disposition.

Bien qu'une liste de ces aides ait été fixée par l'arrêté du 16 décembre 2016 relatif à l'accès des GE aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises, cette liste n'a pas été actualisée. Dès lors, il est nécessaire de vérifier si l'aide publique visée remplit les conditions susvisées. De manière générale, les aides ayant remplacé celles listées dans l'arrêté devraient pouvoir bénéficier au GE.

#### **Bon à savoir**

Bien que les GE soient la plupart du temps des associations relevant de la loi de 1901, ils se situent, par leur objet et par leur fonctionnement, dans le champ d'application des impôts commerciaux (TVA, IS et CET) car exerçant une activité lucrative. Toutefois, certains GE peuvent bénéficier d'une exonération de TVA (261 b du code général des impôts) et donc ne pas refacturer de TVA à leurs membres eux-mêmes non soumis. Depuis février 2021, des GE « mixtes » peuvent également facturer avec ou sans TVA selon le régime TVA de leurs membres. Pour les Scic, seule particularité en matière fiscale : les sommes affectées aux réserves impartageables sont déduites de l'assiette de calcul de l'IS.

Le GE peut déduire des résultats imposables les réserves effectuées, au titre du même exercice, dans la limite de de 2% des rémunérations versées aux salariés ou de 10 000 euros, dès lors qu'elles sont affectées à un compte spécial en vue d'être utilisées pour la mise en œuvre de la responsabilité solidaire dans les cinq exercices suivants (8° de l'article 214 du code général des impôts).

### Ressources à consulter

- Groupement d'Employeurs défini aux [articles L.1253-1 et suivants](#) du code du travail
- [Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs \(CRGE\)](#)
- [Article 261 B - Code général des impôts](#)
- Circulaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRT) n° 94/6 du 20 mai 1994 Groupement d'Employeurs et groupement locaux d'employeurs
- [Arrêté du 16 décembre 2016](#) relatif à l'accès des Groupements d'Employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes
- [IS - base d'imposition - charges déductibles au titre des dettes salariales engagées par les Groupements d'Employeurs](#)
- [Accord collectif régional des salariés de Groupements d'Employeurs de Nouvelle Aquitaine du 22 novembre 2018](#)
- [Les repères de l'Avise - les Groupements d'Employeurs du secteur non-marchand](#)

# FICHE TECHNIQUE N°2 - LE GEIQ, GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- **Les règles propres à la constitution du GEIQ**

La constitution du GEIQ répond à des formalités particulières. Ce dernier doit respecter 8 à 14 critères définis<sup>1</sup> par l'arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des GE pour l'insertion et la qualification. La demande de reconnaissance est instruite par la Fédération française des GE pour l'insertion et la qualification. Cette reconnaissance vaut pour une année.

- **Le bénéfice d'une aide spécifique au GEIQ**

Le GE peut bénéficier d'une aide de l'Etat relative à l'accompagnement personnalisé d'une personne rencontrant des difficultés particulières dans le cadre du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation. Cette aide peut être octroyée sous réserve de la conclusion d'une convention avec le Préfet<sup>2</sup>. En outre, le bénéficiaire du contrat doit respecter l'un des critères établis à l'annexe I de l'arrêté du 10 mars 2022 relatif à l'aide de l'Etat prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail et être en mesure de fournir les pièces justificatives correspondantes. Enfin, un bilan d'exécution doit être adressé tous les ans et examiné par la DREETS.

## Ressources à consulter

- [Les Geiq](#)
- Sur le [site](#) du Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion
- [Arrêté du 17 août 2015](#) relatif aux modalités de reconnaissance des Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la qualification
- [Arrêté du 10 mars 2022](#) relatif à l'aide de l'Etat prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail concernant l'accompagnement personnalisé délivré par les Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la qualification à leurs salariés en insertion
- [Instruction n°DGEFP/SDPAE/MIE/2016/214 du 29 juin 2016](#) relative aux Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

<sup>1</sup> Certains critères sont applicables exclusivement à la structure qui exerce déjà une activité en tant que GEIQ. Ils sont donc complémentaires aux 8 critères de base. Parmi les critères, peuvent être mentionnés le respect de la réglementation à son statut juridique, la transparence des parcours de formation et le respect du droit de la formation professionnelle...

<sup>2</sup> Le contenu de cette convention est précisé par l'article D.6325-24 du code du travail.

## FICHE TECHNIQUE N°3 - LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS CONSTITUÉ AU SEIN D'UNE SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EXISTANTE

- **Les règles propres à la constitution d'un Groupement d'Employeurs au sein d'une société coopérative existante régles propres à la constitution du GEIQ**

Une modification statutaire doit nécessairement intervenir dans la société coopérative en vue d'indiquer, d'une part la nouvelle activité de GE, et d'autres part la solidarité financière entre les membres.

- **Les obligations spécifiques du Groupement d'Employeurs au sein d'une société coopérative existante**

A partir du moment où un salarié est affecté, même partiellement, à l'activité du groupement, le contrat de travail conclu entre la personne et la coopérative doit être écrit et respecter le contenu obligatoire de droit commun. Le salarié bénéficie de la convention collective dont relève la coopérative existante.

Tout changement d'affectation du salarié doit fait l'objet d'une proposition écrite d'avenant au contrat de travail indiquant la durée du changement d'affectation et le délai de 15 jours, à partir de la réception de la lettre, dans lequel le salarié fait connaitre sa décision. Le silence du salarié dans ce délai vaut refus de la proposition d'avenant ce qui ne peut emporter aucune conséquence sur la situation du salarié.

Ce changement d'affectation est de deux sortes :

- Le salarié est affecté aux activités de la coopérative alors qu'il était affecté à l'activité de GE ;
- Le salarié est affecté à l'activité de GE alors qu'il n'était affecté aux autres activités de la coopérative<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>La proposition d'avenant doit comporter, dans ce cadre, l'ensemble des mentions obligatoires relatives au contenu du contrat de travail conclu entre le salarié et le groupement.

# FICHE TECHNIQUE N°4 - LES OPÉRATIONS DE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF ET DE DROIT COMMUN

- **Les relations entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice**

Une convention à durée limitée doit être établie entre les structures prêteuse et utilisatrice, avec l'accord préalable du salarié. Celle-ci doit comporter les mentions obligatoires suivantes : la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié, le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice. L'opération, étant à but non lucratif, la mission réalisée par le salarié mis à disposition est facturée sur la base du coût réel, toutes charges comprises (versement des salaires, les charges sociales afférentes et le remboursement des frais professionnels), au prorata du temps travaillé. Par exemple, facturer les frais de gestion administrative est interdit, au titre du principe de non lucrativité.

- **Les principales obligations du Groupement d'Employeurs et de l'entreprise adhérente**

## Sur l'avenant au contrat de travail

L'entreprise prêteuse doit rédiger un avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition. Cet avenant doit indiquer le travail qui doit être exécuté dans l'entreprise utilisatrice, les horaires, le lieu d'exécution du travail ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. Par exemple, le caractère à temps plein ou à temps partiel de la mise à disposition doit être mentionné.



**Le salarié peut refuser la proposition d'avenant au contrat de travail. Dès lors, son refus ne peut faire l'objet ni d'une sanction, ni d'un licenciement ni d'une mesure discriminatoire.**



**Si le salarié est « protégé », en raison d'un mandat représentatif qu'il exerce, cette protection continue de s'appliquer durant la durée de mise à disposition.**

L'avenant au contrat de travail peut prévoir une période probatoire, à laquelle chacune des parties peut y mettre fin. L'inscription d'une telle période devient obligatoire si la mise à disposition entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, comme la rémunération.



**La cessation de la mise à disposition avant la fin de la période probatoire ne peut pas être un motif de sanction ou licenciement sauf faute grave.**

## Sur les conséquences de la mise à disposition sur le contrat de travail du salarié

Durant la durée de la mise à disposition, le contrat de travail du salarié n'est ni rompu ni suspendu. Dès lors, il continue à faire partie du personnel de l'entreprise prêteuse et bénéficie des dispositions conventionnelles, auxquelles il aurait droit, s'il continuait à effectuer son travail dans l'entreprise prêteuse. En outre, le salarié retrouve son poste



de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, à la fin de la mise à disposition. La période de mise à disposition ne peut affecter ni l'évolution de carrière ni la rémunération du salarié. Ainsi, il continue d'acquérir de l'ancienneté et les droits s'y afférant pendant la durée de la mise à disposition. Enfin, l'entreprise prêteuse verse, en principe la rémunération au salarié, à charge de se faire rembourser par l'entreprise utilisatrice<sup>1</sup>.

### Sur les conditions d'exécution de la relation de travail

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution. Celles-ci sont listées limitativement par la loi : la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et à la sécurité au travail, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice<sup>2</sup>. Au-delà, le salarié mis à disposition doit avoir accès aux installations et moyens de transport collectifs auxquels ont accès les autres salariés de l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs, l'entreprise prêteuse est en charge des obligations relatives à la médecine du travail. Toutefois, les obligations relatives à la surveillance médicale renforcée sont, le cas échéant, à la charge de l'entreprise utilisatrice.

#### Focus sur les accidents du travail et les maladies professionnelles :

Dans le cadre de l'opération de prêt de main d'œuvre à but lucratif, ce sont les règles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles relatives aux salariés liés par un contrat de travail temporaire qui s'appliquent.

### Sur les représentants du personnel

L'entreprise prêteuse doit informer ses institutions représentatives du personnel de l'ensemble des conventions de mise à disposition signées. Au-delà, elles doivent être informées si le salarié mis à disposition effectue un travail présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité.

Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise utilisatrice doivent également être informées des conventions de mise à disposition conclues. Elles sont informées préalablement à l'accueil d'un salarié mis à disposition.

Le salarié mis à disposition peut être électeur dans l'entreprise utilisatrice pour les élections des représentants du personnel, s'il est présent dans cette entreprise depuis au moins 12 mois, mais ne peut pas être éligible.



Il peut d'ailleurs être désigné délégué syndical et représentant de section syndicale, s'il est intégré de façon étroite et permanente à la communauté de travail.

<sup>1</sup> Des aménagements peuvent être prévus dans le cadre de la convention de mise à disposition.

<sup>2</sup> Certains équipements personnalisés peuvent être fournis par l'entreprise prêteuse.

## Sur la prise en compte du salarié mis à disposition dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice

Le salarié est pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, sous réserve qu'il soit présent dans ses locaux et qu'il y travaille depuis au moins un an, au prorata du temps de présence, au cours des 12 derniers mois précédents, sauf s'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (exemple : congé maternité).



**Toute opération de prêt de main d'œuvre à but lucratif est formellement interdite par le code du travail, sous peine de sanctions pénales, administratives et civiles, à l'exception des opérations autorisées par la loi.**

### Ressources à consulter

- [Articles L. 8241-1 et suivant](#) du Code du travail.
- [Trouver un interlocuteur, services en ligne et documents type](#) (modèles d'avenant au contrat de travail et d'une convention de mise à disposition à but non lucratif)
- [Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs](#) (CRGE)

# FICHE TECHNIQUE N°5 - LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ETT)

Le recours à une ETT est donc admis pour le remplacement d'un salarié absent (sauf en cas de grève), d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, d'emploi à caractère saisonnier ou emploi dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI<sup>1</sup>. Celui-ci est également admis :

- Lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- Lorsque l'ETT et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu) ;
- Lorsque l'ETT et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire des certifications professionnelles.

Le travailleur temporaire doit bénéficier des mêmes droits et obligations que les salariés de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, la rémunération du salarié doit être équivalente après période d'essai à celle d'un salarié de qualification similaire occupant le même poste de travail dans l'entreprise utilisatrice. En outre, le recours au travail temporaire est interdit dans les 6 mois suivant les postes concernés par un licenciement pour motif économique.

En cas d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP) d'un salarié d'une ETT, la participation au coût des AT/MP s'élève à 2/3 pour l'ETT et à 1/3 pour l'entreprise utilisatrice.

Seule l'ETT peut contester auprès des juridictions compétentes la prise en charge d'un AT/MP au titre de la législation professionnelle. Toutefois, l'entreprise utilisatrice peut :

- contester devant la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale l'imputation pour partie du coût de l'AT/MP ;
- agir contre l'ETT devant la juridiction de droit commun.

L'ETT peut conclure un CDI avec un salarié, « le CDI intérimaire ». Ce contrat se caractérise par des missions pour lesquelles le salarié travaille au sein des entreprises utilisatrices. La législation encadre ce type particulier de CDI<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Suivant les articles L.1251-6 3° et D.1251-1 du Code du travail

<sup>2</sup> [Articles L1251-58-1 à L1251-58-8 du Code du travail](#)

En Auvergne-Rhône-Alpes, l'ESS emploie **303 950 salariés**,  
ce qui représente **11 % de l'emploi privé** sur le territoire,  
et compte **28 969 établissements**.

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) est l'organisation patronale de l'économie sociale et solidaire reconnue par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. L'Union regroupe 23 groupements et syndicats d'employeurs couvrant 16 branches et secteurs professionnels.

### Les missions de l'UDES sont de :

Fédérer les syndicats d'employeurs de l'ESS.

Représenter les employeurs de l'ESS auprès des pouvoirs publics, élus et partenaires sociaux.

Négocier et signer des accords collectifs de travail multi-professionnels.

### LES SYNDICATS MEMBRES DE L'UDES

#### Acteurs du lien social et familial

- ELISFA | [www.elisfa.fr](http://www.elisfa.fr)

#### Aide et soins à domicile

- ADEDOM | [www.adedom.fr](http://www.adedom.fr)
- FNAAFP/CFS | [www.fnaafp.org](http://www.fnaafp.org)
- SNADOM | [www.snadom.org](http://www.snadom.org)
- UNA | [www.una.fr](http://www.una.fr)
- UNADMR | [www.admr.org](http://www.admr.org)

#### Ateliers et chantiers d'insertion

- SYNESI | [www.synesi.fr](http://www.synesi.fr)

#### Coopératives

- CG SCOP | [www.les-scop.coop](http://www.les-scop.coop)

#### Habitat et logement accompagné

- Fédération SOLIHA | [www.soliha.fr](http://www.soliha.fr)
- HEXOPEE | [www.hexopee.org](http://www.hexopee.org)

#### Missions locales et PAIO

- UNML | [www.unml.info](http://www.unml.info)

#### Mutualité

- ANEM | [www.anem.fr](http://www.anem.fr)
- Association des assureurs mutualistes (AAM) | <https://aam-asso.fr>

#### Organismes de formation

- SYNOFDES | [www.synofdes.org](http://www.synofdes.org)

#### Radiodiffusion associative

- SNRL | [www.snrl.fr](http://www.snrl.fr)

#### Régies de quartier

- SERQ | [www.serq.fr](http://www.serq.fr)

#### Sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

- Croix-Rouge Française  
[www.croix-rouge.fr](http://www.croix-rouge.fr)
- NEXEM | [www.nexem.fr](http://www.nexem.fr)

#### Spectacle vivant

- FSICPA | [www.fsicpa.fr](http://www.fsicpa.fr)

#### Sport, animation, jeunesse et éducation populaire

- Familles rurales | [www.famillesrurales.org](http://www.famillesrurales.org)
- HEXOPEE | [www.hexopee.org](http://www.hexopee.org)
- COSMOS | [www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)

#### Tourisme social et familial

- FFTV | Fédération française des employeurs du tourisme et des vacances
- HEXOPEE | [www.hexopee.org](http://www.hexopee.org)

### LES PARTENAIRES FINANCEURS DU PROJET

- DREETS - Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Cette action s'inscrit dans le cadre de

**Employeurs  
engagés !**

une démarche initiée par

