



SOMMAIRE

Le GE : une structure comportant de nombreuses plus-values	14
Des idées reçues sur le GE	17
Les caractéristiques juridiques du GE constitué sous statut associatif	20
Les conditions d'emploi dans un GE	24
Les caractéristiques fiscales du GE	28
État des lieux des GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire	31

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE GE

Si la pertinence des groupements d'employeurs (GE) est reconnue dans les milieux économiques traditionnels, ils restent encore largement méconnus des acteurs associatifs.

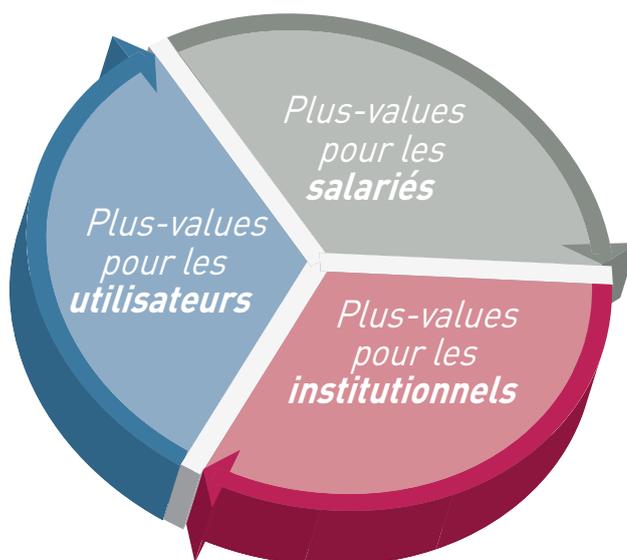
Pour les convaincre du potentiel de ces dispositifs, la première partie de ce guide vous propose :

- D'illustrer les avantages du dispositif grâce aux témoignages d'acteurs de terrain et à un état des lieux réalisé fin 2009 ;
- De répondre aux objections traditionnelles et aux idées reçues ;
- De décrire clairement le cadre juridique et fiscal des GE afin de rassurer tout porteur de projet potentiel.

LE GE : UNE STRUCTURE COMPORTANT DE NOMBREUSES PLUS-VALUES

Les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire présentent un emploi principalement caractérisé par le multisa-lariat, le temps partiel, la saisonnalité et

des contrats souvent précaires. Dans ces situations, le GE peut constituer une formule triplement gagnante.



Les plus values pour les institutionnels

LES PLUS VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
S'inscrire dans une politique durable de l'emploi	Dans une situation économique fragile, où l'emploi est un enjeu national, les finalités et le fonctionnement d'un GE apparaissent comme des leviers novateurs dans les secteurs du sport et de l'animation en vue du développement et du maintien de l'emploi sur un territoire et/ou dans une filière.
Maintenir et créer de l'emploi sur un territoire	Il existe sur certains territoires des difficultés à créer et maintenir des emplois en raison d'une activité économique et sociale faible et/ou disparate. La stabilisation des emplois dans le sport et l'animation par les GE peut contribuer à renforcer et structurer le dynamisme d'un territoire, ainsi qu'à consolider le lien social.
Renforcer le projet de territoire	Le GE peut être un outil au service d'un projet territorial du sport et de l'animation. Il peut contribuer à accroître les complémentarités entre structures associatives et collectivités territoriales. Le GE est alors l'un des moyens de la mise en œuvre du projet, il contribue par le partage des salariés à renforcer la cohérence et l'efficacité territoriale.
Structurer des filières du sport et de l'animation	Dans des secteurs tels que le sport et l'animation qui présentent un taux élevé d'emploi morcelé, le GE est un levier pour la professionnalisation et la structuration de ces secteurs au plan local, luttant contre la précarité.

Les plus-values pour les utilisateurs

LES PLUS VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
Développer de la valeur ajoutée en créant des postes visant le temps plein	Les petites structures n'ont pas toujours la capacité financière d'embaucher du personnel qualifié permanent (éducateur sportif, animateur spécialisé, agent de développement...). La mise en commun des besoins de main-d'œuvre permet ainsi la création d'emplois à valeur ajoutée pérenne.
Contribuer au maintien des postes dans les structures	Le GE consolide les emplois et les rend plus attractifs. Si une structure rencontre des difficultés et s'il existe une menace de licenciement, l'embauche par le GE peut devenir une solution de maintien de l'emploi.
Favoriser le recrutement et la fidélisation de salariés, notamment dans le secteur rural et pour les postes à forte valeur ajoutée	<p>En consolidant les emplois et en les rendant plus attractifs, le GE facilite le recrutement des salariés, d'autant plus en secteur rural éloigné d'un bassin d'emploi.</p> <p>Des aides financières spécifiques peuvent être perçues par le GE (Emploi tremplin, Plan sport emploi, poste Fonjep) alors qu'elles n'auraient pas été attribuées dans le cas d'emplois très partiels.</p> <p>Dans les GE les plus structurés, les utilisateurs peuvent bénéficier de conseils au recrutement et les salariés déjà en poste peuvent être mis à disposition des structures qui en ont besoin, permettant ainsi de rendre flexibles des personnels à forte valeur ajoutée.</p>
Faciliter la gestion de l'emploi	<p>Le GE peut apporter à ses membres une aide et des conseils en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.</p> <p>Ce service peut s'avérer intéressant pour des associations qui n'ont jamais été employeuses, celles qui ne possèdent pas ces compétences en interne ou celles qui n'auraient pas la capacité de recruter le personnel nécessaire à cette gestion, ni les moyens de l'externaliser.</p> <p>Cette possibilité existe tout particulièrement dans les GE de grande taille qui disposent de permanents en charge de la gestion de l'emploi et des ressources humaines.</p>
Mutualiser des moyens de gestion de l'emploi	Le GE permet de mutualiser les moyens humains nécessaires à la gestion de l'emploi ainsi que les moyens matériels y contribuant (matériel, logiciels, locaux...); il favorise ainsi les économies d'échelle.
Avoir un cadre législatif de prêt de main-d'œuvre lisible et adapté	À la différence de la mise à disposition de personnels par une association de droit commun, le GE bénéficie d'un cadre juridique qui précise le rapport tripartite entre l'association qui met à disposition (le GE), le bénéficiaire de la mise à disposition du personnel (qui est adhérent au GE) et le salarié. En cela, le GE présente des garanties supplémentaires sécurisantes.
Permettre le recours occasionnel à de l'appoint de main-d'œuvre	<p>Le groupement peut mettre à disposition un salarié permanent pour des besoins occasionnels de main-d'œuvre. Cet usage du GE ne devrait représenter qu'une petite partie de son fonctionnement afin de consolider les emplois existants.</p> <p>Le GE se distingue des sociétés de travail temporaire par le caractère non lucratif du prêt de main-d'œuvre.</p>
Répondre à la saisonnalité des activités des utilisateurs	<p>Un GE composé d'adhérents dont les rythmes et les activités sont complémentaires stabilise les emplois et permet de répondre aux difficultés périodiques de recrutement rencontrées dans certaines activités sportives et d'animation.</p> <p>Le groupement permet de fidéliser le personnel saisonnier en lui proposant des CDI.</p>



Les plus-values pour les salariés

LES PLUS VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
Avoir un contrat de travail unique	Les situations professionnelles reposant sur du multisalariat sont rendues complexes par le nombre d'interlocuteurs. A contrario, le salarié du GE dispose d'un employeur unique auquel il rend compte et qui gère tous les aspects administratifs de l'emploi. Cette situation simplifie pour le salarié les relations avec l'employeur, mais également avec les organismes sociaux (caisse de retraite...).
Consolider l'emploi par des contrats en CDI	Dans la logique du partage d'emploi et de la permanence des compétences dans les structures utilisatrices, le GE privilégie les contrats à durée indéterminée. Il contribue à lutter contre la précarité en limitant le recours aux CDD.
Consolider les temps de travail	Pour des salariés exerçant des activités à temps partiel, le GE développe une stratégie de construction de l'emploi par l'agrégation de missions auprès de plusieurs utilisateurs afin d'augmenter le temps de travail et tendre vers un temps plein.
Percevoir une rémunération régulière	Le salarié perçoit généralement une rémunération fixe qui est lissée sur l'année.
Faciliter l'accès à la formation	Les salariés ayant des employeurs multiples peuvent rencontrer des difficultés dans l'accès à la formation professionnelle continue. Pour exemples : <ul style="list-style-type: none"> - Une ouverture de droits insuffisants - Le choix des formations : les priorités peuvent être différentes selon les employeurs - Les autorisations de départ en formation - Le montage du projet avec des interlocuteurs multiples - La prise en charge des frais annexes Le GE, par son organisation et sa taille, facilite la construction de plans de formation prenant en compte de manière cohérente les besoins des salariés et des adhérents afin d'augmenter la professionnalisation et l'employabilité des salariés.
Favoriser le projet professionnel	Le salarié qui bénéficie d'une situation professionnelle stable peut s'inscrire dans un projet professionnel à long terme. Il peut envisager l'évolution de son parcours professionnel, de même que l'évolution nécessaire de ses compétences.
Accompagner son projet de vie	Une stabilité professionnelle facilite l'accès au crédit, au logement et favorise une insertion socioprofessionnelle durable.
Enrichir son activité professionnelle	Être salarié d'un GE permet de réaliser des missions variées et de ne pas s'inscrire dans une activité monotone. Le salarié doit s'adapter aux différents utilisateurs et activités qu'il rencontre. La formation est également un levier contribuant à l'adaptation du salarié.
Développer un réseau professionnel	Les rencontres avec des usagers multiples contribuent à la construction et à l'entretien du réseau professionnel qui, dans les secteurs du sport et de l'animation, participent fortement à la consolidation de l'emploi. En illustration, la capacité de développer l'emploi à l'échelle d'un territoire aux contours accessibles par une seule personne (20 à 30 km de distance), ou encore la capacité de développer l'emploi dans une filière – l'équitation, par exemple – en multipliant les compétences des salariés (moniteur, entraîneur, palefrenier, soigneur, responsable de centre...).

DES IDÉES REÇUES SUR LE GE

Un certain nombre d'idées reçues auxquelles le promoteur du dispositif GE peut être confronté sont véhiculées. Les exemples ci-dessous ont pour objectif d'anticiper les éventuelles remarques pouvant être formulées par des porteurs de projet.

« Pour les bénévoles, c'est une nouvelle structure lourde à gérer ! »

► Quand il s'agit de créer un GE

Lors de la création d'un GE, il existe deux situations :

- La transformation de la structure associative en GE, notamment si elle réalise déjà des opérations de mise à disposition
- La création d'une nouvelle association

Dans ce cas, il est nécessaire de consacrer du temps à cette nouvelle structure, notamment lors de son démarrage.

Cependant, il convient de prendre en compte les éléments suivants :

- La charge de travail liée à la gestion de l'emploi est la même qu'elle soit exercée dans le GE ou par l'adhérent en direct. Il s'agit pour lui d'un transfert de la charge de travail.
- La vie du GE est réduite au strict minimum puisque l'objet de l'association est limité. Cela est particulièrement vrai dans les micro-GE (nombre de réunions limité, faible nombre d'emplois, proximité des membres...).
- Il existe des solutions de prise en charge de la gestion administrative de l'emploi comme le dispositif « Impact-Emploi » ou encore le réseau des associations « Profession sport et loisirs ».
- Cette forme de mutualisation de l'emploi implique également le partage des responsabilités et des tâches dans le fonctionnement du GE.

C'est pourquoi l'implication de chacun doublée d'une organisation efficace contribuent à limiter significativement la charge pesant sur les bénévoles.

► Quand il s'agit d'adhérer à un GE

Il est également possible d'adhérer à un GE existant, afin de ne pas multiplier le

nombre de structures sur un territoire. Les plus structurés disposent de permanents en charge de la gestion administrative de l'association, allégeant ainsi les tâches techniques incombant aux bénévoles.

Cette organisation ne doit cependant pas inciter les adhérents à se désengager des organes de gouvernance et à adopter une attitude consumériste.

EXEMPLE À L'APPUI

Tennis Rives d'Ariège (31)

Les statuts du groupement prévoient que les postes de président, trésorier, secrétaire soient occupés par des représentants de clubs différents.

Le conseil d'administration se réunit 2 fois par an en sus de l'assemblée générale ordinaire. En parallèle, les dirigeants se rencontrent et échangent fréquemment de façon informelle.

« En adhérant à un GE, nous allons perdre notre identité et/ou notre indépendance ! »

- Le GE a pour objectif la mutualisation de la main-d'œuvre ; il est de ce fait un outil au service de ses membres. Il n'a pas pour fonction de se substituer à ceux-ci dans l'organisation des activités sportives et d'animation.

Ainsi, chaque adhérent reste indépendant et maître de son projet associatif.

- Par ailleurs, le GE contribue au dialogue entre les membres sur un territoire et/ou une filière.

Il peut ainsi favoriser, au-delà de son activité, le développement de projets communs portés par les adhérents.

En savoir +

- Accompagnement à la fonction employeur, p. 65
- Conseiller un GE dans son fonctionnement et son développement, p. 73



EXEMPLE À L'APPUI

Groupement Pongiste du Bocage (61)

Le GE a permis de renforcer les liens entre les clubs du territoire tout en permettant à chacun de conserver son identité et son fonctionnement.

De nouvelles actions ont ainsi été développées sur le territoire par les membres (et non par le GE) :

- Des stages sportifs dans les clubs pendant les vacances scolaires
- Des stages de perfectionnement conduits par le comité départemental pendant les vacances scolaires
- La création de deux groupes de perfectionnement constitués des meilleurs jeunes du territoire qui bénéficient chacun d'un entraînement spécifique par semaine. Le comité départemental est le pilote de cette action et prend en charge les coûts pour les licenciés
- La création en 2007 d'une classe sportive de tennis de table (5 heures de tennis de table en supplément de la pratique d'EPS) avec le collège Saint-Thomas D'Aquin à Flers
- Des animations de tennis de table dans les écoles primaires

« Cela ne peut pas fonctionner, nous avons besoin des animateurs ou éducateurs tous au même moment ! »

Si cette contrainte est moins prégnante pour les postes administratifs, l'expérience montre que les GE dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire parviennent à fonctionner durablement, y compris pour des postes d'animateurs et d'éducateurs sportifs.

Il est nécessaire pour les porteurs de projet potentiels de dépasser les préjugés et d'échanger sur les besoins et les capacités d'adaptation de chacun. Des structures qui se positionnent comme concurrentes, notamment dans le secteur sportif, doivent également évaluer le bénéfice d'une mutualisation de l'emploi.

Un grand nombre de solutions émerge d'un dialogue anticipé entre les acteurs.

EXEMPLE À L'APPUI

Le GE Basket (36)

Les besoins en encadrement du basketball dans l'Indre ne cessent de croître. Le GE est composé aujourd'hui de 7 membres dont le comité départemental de basketball de l'Indre et une 8^{ème} demande de club est en cours d'étude.

Pour répondre à l'accroissement de l'activité, le GE a recruté en octobre 2009 un second éducateur sportif.

La complémentarité des besoins des structures permet d'optimiser l'organisation des plannings des salariés.

- Ils sont principalement mis à disposition des clubs pendant les périodes scolaires.
- Le comité départemental de basket fait appel au groupement d'employeurs pendant les vacances scolaires pour l'organisation de stages.

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs associatifs pour les nouveaux services - GEANS (95)

En 2002, l'Association départementale des pupilles de l'enseignement public (ADPEP 95) a signé une convention avec l'Éducation nationale, la DDASS et le conseil général pour l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire.

Cette activité était caractérisée par le temps partiel. Dans ce contexte, l'ADPEP a sollicité le GEANS pour l'embauche et la gestion de 30 auxiliaires de vie scolaire. Dans le cadre du GEANS, ces dernières ont été recrutées en CDI à temps complet et ont été mises à disposition de façon complémentaire sur les temps de vacances auprès de l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH).

En savoir +

- Accompagnement à la formalisation du projet, p. 57

« L'emploi dans les GE coûte plus cher ! »

Cette problématique est très dépendante de la forme du GE. En effet, un GE peut être soumis à fiscalisation en fonction du régime fiscal de ses adhérents ou à des effets de seuil (par exemple : plus de 10 salariés en ETP) qui peuvent induire une élévation des coûts de l'emploi.

- Dans ce dernier cas, les coûts sont pondérés par le fait que le groupement possède généralement des permanents en charge de sa gestion administrative et apporte un service complémentaire de conseil aux adhérents. Le nombre de salariés du GE permet également de trouver des réponses plus rapides à une rupture du contrat de travail, un arrêt maladie ou une absence programmée (formation, congé maternité...).
- Le GE favorise par ailleurs la levée d'aides à la création d'emploi (Emploi tremplin, Plan sport emploi, Fonjep...) qui n'auraient pu être perçues par une structure créant un emploi à temps très partiel.

Cet élément est souvent déterminant dans la création et la pérennisation des emplois associatifs.

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs associatifs pour les nouveaux services - GEANS (95)

Le groupement d'employeurs a perçu à sa création des aides :

- De la Direction départementale en charge du Travail et de l'Emploi, une aide qui a financé l'étude de faisabilité, notamment sur les aspects juridiques
- Du Fonds social européen, une aide au démarrage
- Du secrétariat d'État à l'Économie sociale et solidaire

Il a également bénéficié d'aides à la création d'emploi.

En savoir +

- Accompagnement à la faisabilité économique du projet, p. 64
- Conseiller un GE dans son fonctionnement et son développement, p. 73

EXEMPLE À L'APPUI

Groupement d'employeurs socio-culturel (86)

En parallèle de l'identification de besoins d'emplois et des recherches de solutions techniques de partage d'emplois, certains porteurs de projet s'interrogent sur le sens du projet. Ainsi sensibilisés à l'économie sociale, ils réfléchissent à la mise en adéquation des valeurs de l'éducation populaire et la gestion des ressources humaines, notamment sur les notions de précarité, de travail décent, de salaire.

Le choix est fait de ne pas recourir à des emplois aidés (souvent synonymes de personnes non qualifiées et de contrats précaires) et de tendre vers des postes à temps plein lors de leur création.

Le groupement n'a pas souhaité bénéficier de l'aide du conseil régional à la création du GE, afin de montrer la viabilité du modèle économique et de ne pas tronquer le coût de l'emploi pour les membres utilisateurs.

« Les membres du GE encourent des risques puisqu'ils sont solidaires des dettes ! »

La notion de solidarité des dettes est circonscrite aux seules dettes sociales vis-à-vis des salariés et des organismes de cotisations obligatoires. Elle ne concerne donc pas l'ensemble des dettes pouvant être contractées par le GE ou ses membres. Par ailleurs, cette solidarité n'est mise en jeu que dans la mesure où le GE ne peut couvrir lui-même les éventuelles dettes laissées par un adhérent.

Des règles de gestion simples et rigoureuses permettent de limiter largement cette contrainte :

- Constitution d'un fonds de réserve
- Évaluation de l'état financier des structures adhérentes
- Suivi des règlements de facturation
- Versement par les membres d'une caution
- Choix d'un délai de préavis suffisant pour rechercher des solutions *ad hoc* en cas de rupture de convention
- Etc.

LES CARACTÉRISTIQUES JURIDIQUES DU GE CONSTITUÉ SOUS STATUT ASSOCIATIF¹

La connaissance du cadre juridique et fiscal du GE est prépondérante dans la conduite d'accompagnement, de conseil et de suivi. Les prescripteurs, les accompagnateurs et les conseillers trouveront des éléments en lien avec le droit social et le droit fiscal spécifiques aux GE.

Il existe cependant en matière fiscale des zones d'interprétation.

Dans le cas de questionnements spécifiques, l'utilisateur pourra alors interroger l'autorité administrative.

Le cadre juridique des prêts de main-d'œuvre

Nombre de structures des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire rencontrent des difficultés pour créer des emplois stables et pérennes. Il leur est alors possible de rechercher des solutions qui favoriseront le partage d'emplois. Toutefois, elles doivent veiller à respecter un certain nombre de dispositions concernant les opérations de prêt de main-d'œuvre.

► Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif exercé à titre exclusif

Ainsi, il existe une interdiction légale visant le prêt de main-d'œuvre à but lucratif exercé à titre exclusif. En effet, aux termes de l'[article L. 8241-1 du Code du travail](#) :

« Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite, sous peine des sanctions prévues à l'article, dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire ».

► Le délit de marchandage

Sans une organisation précise du prêt de main-d'œuvre et un respect strict des dispositions réglementaires, il existe un risque de « délit de marchandage », délit qui concerne à la fois l'employeur et l'utilisateur

du prêt de main-d'œuvre.

Le Code du travail français qualifie de marchandage et interdit, selon l'[article L. 8231-1](#) :

« Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ».

Les solutions offertes aux associations

Pour faire face à leurs besoins de main-d'œuvre, les associations ont, dans les faits, recours à plusieurs solutions.

Il s'agit principalement de :

► La mise à disposition d'un salarié, sur la base d'une convention

Cette solution est soumise à de nombreuses contraintes. Elle doit répondre à un besoin ponctuel afin d'éviter toute situation où il existe un risque de transfert de la qualité d'employeur vers la structure utilisatrice. De plus, l'opération doit être à but non lucratif. Autrement dit, elle doit correspondre à une facturation au coût réel de la mise à disposition. Seuls le salaire et les charges sociales peuvent être facturés, à l'euro près, sur la base du nombre d'heures d'intervention du salarié.

Le risque de délit de marchandage est donc élevé dans ce type d'opérations de prêt de main-d'œuvre.

► L'intervention d'un salarié dans le cadre d'une prestation de services

Pour être légale, la prestation de services doit respecter trois critères. Elle est autorisée à condition qu'elle ne se résume pas à un simple prêt de main-d'œuvre.

■ Le besoin doit porter sur un métier spécifique

¹ Références législatives, annexe 2, p. 110

qui nécessite du personnel qualifié.

- Ce personnel reste subordonné à l'employeur, le prestataire. Il n'a donc pas à suivre d'instruction de la structure bénéficiaire, le client.
- De plus, le coût de la prestation facturée doit être calculé forfaitairement et non pas en fonction du nombre d'heures d'intervention du salarié. Sans le strict respect de ces règles, il y a un risque de délit de marchandage et donc de requalification de la prestation de services en prêt de main-d'œuvre illicite.

La prestation de services est un moyen pour l'association de diversifier ses ressources financières.

Cependant, on constate dans les faits que les associations ont des difficultés à faire la distinction entre mise à disposition de personnel et prestation de services, renforçant l'idée qu'un accompagnement et un soutien spécifique sécurisent ce type d'opérations.

► La mutualisation d'emplois dans un GE

La législation impose aux GE de réaliser des opérations à but non lucratif dans un cadre juridique défini.

En ce sens, ils offrent des garanties supplémentaires à leurs membres utilisateurs et une structure juridique *ad hoc* permettant de légaliser et de sécuriser leurs opérations de prêt de main-d'œuvre.

Ces trois situations possibles de mise à disposition de main-d'œuvre sont les plus souvent rencontrées dans le secteur du sport, de l'animation et de l'éducation populaire. Un tableau (cf. Annexe 1, p. 108) vise à présenter de façon synthétique les caractéristiques de ces trois principales formes d'utilisation de main-d'œuvre par les associations (autres que le salariat direct).

Il existe, par ailleurs, d'autres solutions permettant aux associations de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Elles peuvent ainsi se rapprocher des structures dont l'activité principale est la mise à disposition de leur personnel. Il s'agit cependant de cas peu ou pas rencontrés dans les secteurs concernés par ce guide. De plus, en dehors de l'association intermédiaire, ces structures proposent des prêts de main-d'œuvre à but lucratif,

plus coûteux pour les associations utilisatrices :

- L'entreprise de travail temporaire
- L'entreprise de travail à temps partagé
- L'entreprise de travail temporaire d'insertion
- L'association intermédiaire

La définition juridique du groupement d'employeurs

► Le GE

Au terme des articles L. 1253-1 et suivants du Code du travail, des groupements de personnes sont constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leurs conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

L'objet social d'un GE est limité, il ne peut donc absolument pas servir à réaliser des achats groupés ou à mettre en œuvre des activités (accueils collectifs de mineurs, stages, animations...) et ce, même ponctuellement. Les membres utilisateurs doivent donc porter directement ces activités.

Un GE peut regrouper des personnes de droit privé de même que des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

► Le GEIQ

Un GEIQ est un GE qui bénéficie d'une labellisation « GE pour l'insertion et la qualification » délivrée pour une durée d'un an par l'association : Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ).

En complément du partage et de la mutualisation de l'emploi propres à tout GE, les GEIQ ont pour mission l'organisation de parcours d'insertion et de formation professionnelle au moyen de contrats en alternance et au profit de personnes en difficulté d'accès à l'emploi : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA.



Pour accompagner la création de GEIQ, il convient de se référer à la charte nationale des GEIQ élaborée par le CNCE-GEIQ (www.geiq.net).

En savoir +

- Charte nationale des Geiq, Annexe 3, p.114

► Notion de solidarité entre les membres

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

La solidarité financière instituée au sein d'un GE concerne les seules dettes contractées par le GE à l'égard de ses seuls salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. De plus, la responsabilité des membres du GE n'est engagée que dans le cas où le GE lui-même serait défaillant.

Par conséquent, en cas de défaillance de l'un des membres utilisateurs et si le GE ne peut pas payer, les autres membres doivent payer les sommes dues par le membre défaillant, même s'ils se sont acquittés en totalité des sommes qu'ils devaient au GE.

La responsabilité solidaire prévue dans le cadre d'un GE procure ainsi aux salariés et aux organismes créanciers de cotisations obligatoires une garantie non négligeable contre l'insolvabilité, pour ce qui concerne le paiement des salaires et des cotisations sociales.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'association qui gère le GE, les rémunérations des salariés du GE sont, en dernier ressort, garanties par l'AGS (Assurance garantie des salaires) qui fera l'avance des sommes nécessaires au règlement des salaires dus, peu importe que les associés du GE soient solidairement responsables du passif salarial, dès lors que le GE ne dispose pas des fonds nécessaires (Cass. soc. 9 mars 2004, n°02-41.851).

Les modalités de la solidarité entre les membres du GE peuvent être définies dans les statuts ou le règlement intérieur.

 Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

La constitution et l'adhésion à un GE

► Quelle peut être la forme juridique d'un GE ?

Les GE sont généralement constitués sous forme :

- D'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
- D'une association régie par le code civil local dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

Rares dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire, les GE peuvent également prendre la forme :

- D'une société coopérative
- D'une coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

► Quelles sont les obligations lors de la création d'un GE au regard du choix de la convention collective ?

À sa création, le GE doit faire le choix d'une seule convention collective. Dans le cas où les adhérents entrent dans le champ d'une même convention collective, l'application de cette dernière est obligatoire.

Dans le cas où les adhérents relèvent de conventions collectives différentes, le GE fait le choix d'une convention collective qu'il soumet à la DIRECCTE ¹. La convention collective choisie peut être celle dont relèvent majoritairement les membres ou l'activité du GE.

► Quelles sont les obligations administratives à la création du GE ?

Après avoir créé la structure associative du GE (statuts, règlement intérieurs, déclaration en préfecture, déclaration au Journal officiel...), il est nécessaire de la déclarer auprès de l'Inspection du travail ou de la DIRECCTE, selon deux cas différents.

1^{er} cas Le GE entre dans le champ d'une même convention collective.

Il adresse alors à l'Inspection du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, les informations et documents suivants :

- Le nom, le siège social et la forme juridique du GE

- Les noms, prénoms et domiciles des dirigeants du GE
- Les statuts
- Une copie de l'extrait de déclaration d'association publiée au journal officiel de la République française ou, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une copie de l'inscription au registre des associations
- Une liste des membres du GE comportant pour chacun d'eux : son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou ses activités
- Le nombre de salariés
- La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le GE

Les employeurs qui adhèrent à un GE doivent aussi informer les institutions représentatives du personnel de leur entreprise.

2^e cas Le GE n'entre pas dans le champ d'une même convention collective

Les GE multisectoriels composés de membres n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective, ne peuvent exercer leur activité qu'après déclaration à la DIRECCTE.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'un mois pour s'opposer à l'activité du GE, à compter de la réception de la déclaration d'activité. Au terme de l'article D. 1253-7 du Code du travail, elle apprécie si la convention collective est adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés et à l'activité des différents membres du GE.

La réflexion sur le choix de la convention collective peut porter sur les critères suivants :

- Convention collective la plus favorable aux salariés parmi celle des adhérents
- Convention collective de la majorité des membres adhérents
- Convention collective du secteur d'activité regroupant le plus grand nombre d'heures de mise à disposition

Dans la déclaration à la DIRECCTE, les informations suivantes complémentaires au premier cas (cf. ci-avant) doivent apparaître :

- L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres

- La convention collective que le GE souhaite appliquer
- Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer

La déclaration est adressée par lettre recommandée avec avis de réception. À défaut d'opposition notifiée dans le délai prévu d'un mois, le GE est autorisé à exercer son activité.

► Quelles sont les modifications devant être portées à la connaissance de l'autorité administrative ?

La liste des membres du GE est tenue en permanence à la disposition de l'Inspecteur du travail au siège du groupement.

En complément des dispositions légales pour toute association, le GE doit informer l'Inspecteur du travail de toute modification apportée aux informations suivantes dans un délai d'un mois :

- Le nom, le siège social et la forme juridique du GE
- Les noms, prénoms et domiciles des dirigeants du GE
- Les statuts
- La liste des membres du GE
- La convention collective

Dans le cas où les membres du GE n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, le GE doit informer la DIRECCTE.

► Quelles sont les conditions pour adhérer à un GE ?

Le GE peut être composé de personnes physiques ou morales devant respecter les conditions suivantes :

- Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements au maximum.
- Les entreprises et organismes de plus de 300 salariés ne peuvent adhérer à un GE ni en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise ou l'organisme intéressé d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement.
- Comme pour toute association, l'adhérent doit respecter les statuts et le règlement intérieur.



S'applique complémentirement à ces conditions, les conditions statutaires du GE.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont le droit d'adhérer à un GE.

▸ Quelles sont les conditions spécifiques d'adhésion d'une collectivité territoriale ?

L'adhésion d'une collectivité territoriale à un GE et la mise à disposition d'un salarié dépendent de trois critères :

- Les collectivités territoriales ne peuvent constituer plus de la moitié des membres du GE.
- L'activité des salariés du GE pour les collectivités territoriales doit être inférieure à un mi-temps.
- Dans le cas du secteur du sport, de l'animation et de l'éducation populaire, les tâches confiées aux salariés du GE mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un Service public industriel et commercial (SPIC).

La qualification d'un SPIC repose sur trois critères dégagés par la jurisprudence ¹ :

- L'objet du service consiste en une activité de production de biens ou de prestations de services susceptible d'être exercée par une entreprise privée.
- Les modalités d'organisation et de fonctionnement du service sont similaires à

celles des entreprises privées exerçant dans le même secteur.

- Le service tire principalement ses ressources de redevances perçues auprès des usagers.

Ce caractère doit être apprécié au regard de ces trois critères cumulatifs. Un examen au plan local des conditions d'exploitation, en concertation avec les services préfectoraux, peut permettre de qualifier précisément cette activité.

Il convient pour chaque collectivité territoriale souhaitant adhérer à un GE de définir si la tâche exercée par le salarié mis à disposition s'exerce dans le cadre d'un SPIC.

Par ailleurs, les collectivités territoriales sont solidairement responsables des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires comme tout autre adhérent du GE. De façon générale, la collectivité territoriale a les mêmes droits et devoirs que tous les membres du GE.

Lorsque des GE sont créés entre des personnes de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements...), la convention collective applicable est déterminée selon les règles suivantes :

- Lorsque les adhérents de droit privé du GE entrent dans le champ de la même convention collective, c'est cette convention qui s'applique.
- Dans le cas contraire, tous les adhérents choisissent la convention collective qu'ils souhaitent voir appliquer par le groupement.

LES CONDITIONS D'EMPLOI DANS UN GE

Le GE doit avant tout être considéré comme un employeur comme les autres pour lequel les règles du droit commun et conventionnelles s'appliquent pleinement.

Toutefois, le fonctionnement d'un GE présente quelques spécificités ou engendre nombre de questionnements.

Mode de fonctionnement d'un GE

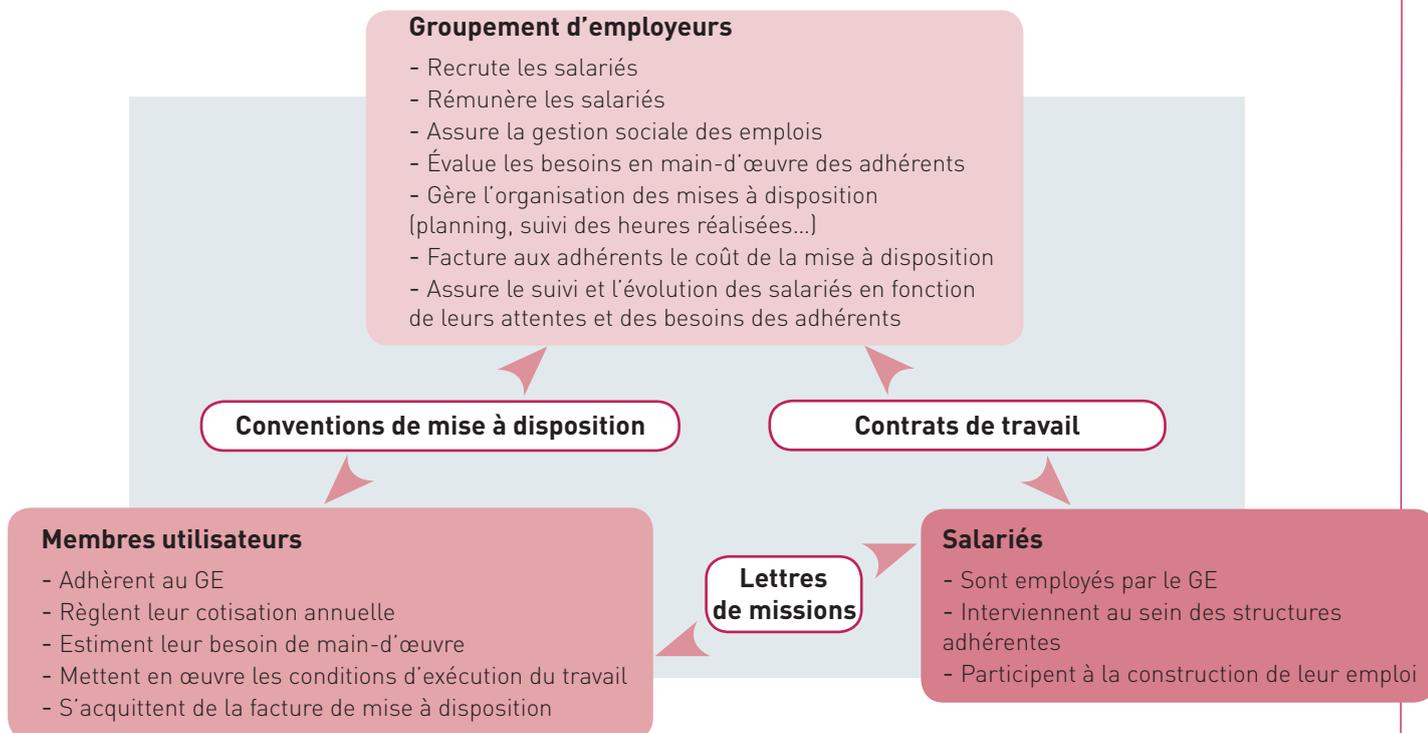
Comme dans toute situation de prêt de main-d'œuvre, une relation triangulaire s'établit

entre le GE, employeur de droit, les membres utilisateurs et le salarié mis à disposition.

Cette organisation repose sur la mise en place de relations contractuelles entre les trois parties, matérialisées par la formalisation :

- D'un contrat de travail entre le GE et le salarié
- D'une convention de mise à disposition entre le GE et l'adhérent utilisateur
- D'une lettre de mission entre l'adhérent utilisateur et le salarié précisant les fonctions et tâches du salarié mis à sa disposition

¹ Conseil d'État, 16 novembre 1956, n°26549, Union syndicale des industries aéronautiques pour l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du CGCT.



Le membre utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles que déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Les spécificités des GE

► Existe-t-il des spécificités dans un contrat de travail passé par un GE ?

Les contrats de travail conclus par un GE sont établis obligatoirement par écrit. Ils comportent notamment, en complément du droit commun et des conventions collectives :

- Les conditions d'emploi et de rémunération
- La qualification professionnelle du salarié
- La liste des utilisateurs potentiels
- Les lieux d'exécution du travail

Les salariés d'un GE bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le GE agit.

► Quelles sont les obligations du GE vis-à-vis du ou des salariés ?

Le salarié est embauché par le GE et exécute sa mission pour les membres. Par conséquent, il y a une relation triangulaire entre le GE, le salarié et l'utilisateur. Ce n'est pas une relation employeur-employé traditionnelle.

- Le seul employeur du salarié est juridiquement le GE et à ce titre, il doit

respecter toutes les obligations mises à la charge de l'employeur par le Code du travail ou la convention collective, ou encore par les législations de protection sociale (déclarations de salaires, versements de cotisations).

- Le GE est également tenu au respect des obligations afférentes à la médecine du travail mises à la charge de l'employeur.
- Les assurances auxquelles le GE devra souscrire seront celles de tout employeur.

► Quelles sont les responsabilités de l'utilisateur vis-à-vis du ou des salariés ?

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

- S'il existe une nécessité de surveillance médicale spéciale, elle est à la charge de l'utilisateur.
 - L'utilisateur fera bénéficier au salarié des mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité et, notamment, des mesures prises pour prévenir les risques particuliers pour la santé que présentent certains postes (par exemple, dans le cadre de l'encadrement des activités subaquatiques..).
- Les salariés du GE sont ainsi soumis au règlement intérieur du membre en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité.



■ Les salariés mis à disposition d'un adhérent doivent bénéficier d'un traitement équivalent à celui de ses employés : ils doivent notamment avoir accès aux équipements collectifs et aux moyens de transport collectif mis à la disposition du personnel pour lequel ils travaillent et aux avantages sociaux existants (tickets restaurant, mutuelle d'entreprise, accord RTT...).

■ Les salariés du GE sont, pendant la durée de leur mission, soumis à la durée du travail applicable au personnel du membre utilisateur (par exemple, les temps de préparation applicables pour les personnels pédagogiques sont ceux de l'utilisateur).

■ Le recours à un GE ne peut en aucun cas servir à contourner des dispositions conventionnelles ou des accords d'entreprises appliqués dans la structure utilisatrice.

	Analyse	Les tâches de la fonction d'employeur
Rôle exclusif du GE	<p>Le GE est l'unique employeur du salarié. Un certain nombre de prérogatives lui incombe. Toutefois, la relation tripartite inhérente au GE pose les bases des responsabilités partagées entre le GE et l'adhérent utilisateur.</p> <p>C'est le droit commun et la convention collective qui s'appliquent pour exercer la fonction employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement du salarié - L'établissement et la signature du contrat de travail - Le versement du salaire et de primes - Le remboursement des frais professionnels - La gestion administrative du salarié - La médecine du travail - Les déclarations fiscales et salariales ainsi que leur règlement - La déclaration des accidents de travail - La déclaration des arrêts maladies - La sanction éventuelle vis-à-vis du salarié - La gestion de la rupture du contrat de travail - Les obligations vis-à-vis de la médecine du travail - La souscription des assurances - Les procédures de licenciement
Rôle du GE faisant l'objet d'un dialogue avec l'utilisateur	<p>Un dialogue permanent doit s'instaurer entre le groupement et l'utilisateur pour répondre au mieux à ses besoins et capacités, afin d'anticiper les éventuelles demandes ou divergences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le montant de la rémunération des salariés - La conception du plan de formation - L'acceptation du départ en formation - Le décompte et l'attribution des congés - L'attribution des RTT, le cas échéant
Rôle exclusif de l'utilisateur	<p>L'utilisateur occupe une place réelle dans l'application de la fonction employeur ; il ne se comporte pas comme un « consommateur » d'heures.</p> <p>L'utilisateur signale au GE tout écart entre la convention de mise à disposition et la réalisation de la mission.</p> <p>Le GE reste l'employeur, il doit être en mesure de s'assurer que les conditions d'exécution du travail sont respectées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La définition de la mission du salarié - La médecine du travail, lorsque l'activité du salarié nécessite une surveillance médicale spéciale - Les conditions d'exécution du travail : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le respect de la durée du travail ✓ Les conditions d'hygiène et de sécurité ✓ La fourniture des équipements et matériels nécessaires à la mission - Le respect du règlement intérieur de l'établissement



► En cas de faute du salarié du GE à l'encontre d'un tiers, la responsabilité de l'utilisateur est-elle engagée ?

Dans la mesure où le salarié mis à disposition présente les qualifications nécessaires à la réalisation de sa mission et qu'il commet une faute vis-à-vis d'un tiers dans le cadre de son service, la responsabilité civile de l'adhérent utilisateur est engagée.

- En effet, pendant le temps de la mise à disposition, le salarié est placé sous la responsabilité de l'utilisateur.
- En conséquence, l'utilisateur doit souscrire les assurances adaptées à la mise à disposition d'un personnel.

Comment se répartissent les responsabilités de la fonction employeur ?

Le tableau ci-contre présente quelques exemples de répartition des rôles de la fonction employeur entre le GE et l'adhérent utilisateur.

► Le GE peut-il verser des frais professionnels au salarié ?

Comme tout employeur, le GE peut rembourser les frais professionnels au salarié, dans les conditions définies par le droit commun. Il en existe une large palette : frais de déplacement, restauration, hébergement...

Il est fortement conseillé de définir dans le règlement intérieur les conditions et modalités de versement des frais professionnels.

Le GE rembourse au salarié les frais professionnels (sur pièces justificatives), refacturés au réel à l'adhérent utilisateur. L'utilisateur ne peut donc aucunement verser directement des frais professionnels au salarié mis à sa disposition car il n'est pas son employeur.

► Comment les déplacements des salariés peuvent-ils être pris en compte ?

Dans un GE, les déplacements des salariés sont souvent source de discussion. Deux éléments sont à prendre en compte :

- Le temps de déplacement du salarié.
- Les frais engagés par le salarié, en cas d'utilisation de son véhicule personnel ou des

transports en commun.

Les temps de trajet sont soumis aux règles de droit commun en matière de durée du travail : le temps de déplacement entre différents lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

L'article L. 3121-4 précise que :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Il convient de définir dans le contrat de travail la notion de lieu habituel de travail qui, dans le cas d'un GE, peut être une zone géographique d'intervention.

Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est par conséquent pas considéré comme du temps de travail.

► Est-il obligatoire de conclure une convention de mise à disposition entre le GE et l'adhérent utilisateur ?

Une convention de mise à disposition de personnel entre le GE et l'adhérent utilisateur n'est pas obligatoire. Cependant, elle est fortement conseillée.

La convention a pour but, en complément des statuts et du règlement intérieur du GE, de définir les conditions dans lesquelles s'effectue la mise à disposition du salarié. Elle permet de rappeler les droits et devoirs de chacune des parties, ainsi que de clarifier la situation entre le GE et l'utilisateur.

► Les salariés qui lui sont mis à disposition entrent-ils dans le calcul de l'effectif de l'adhérent utilisateur ?

Les salariés mis à disposition doivent être pris en compte par l'utilisateur dans le calcul de son effectif au prorata du temps de travail réalisé. Toutefois, ils n'entrent pas dans le calcul pour la formation professionnelle, la



tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les salariés mis à disposition doivent également être inscrits dans le registre du personnel de l'utilisateur en comprenant leur nom, fonction et adresse ainsi que la mention « mis à disposition par le GE "... " ».

► Le GE peut-il recourir aux contrats en alternance ?

Ces dispositions intéressent tout particulièrement les GEIQ.

Comme tout employeur, le GE peut avoir recours aux dispositifs de formation professionnelle alternée, notamment par les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il existe cependant des dispositions spécifiques en matière de tutorat.

Les situations d'apprentissage recouvrent

des phases d'animation, d'accompagnement ou d'encadrement d'une activité sont mises en œuvre sous la responsabilité d'un tuteur.

De façon plus générale :

- Le tuteur doit remplir les conditions de qualification et d'expérience.
- Lorsque l'adhérent utilisateur désigne un tuteur, les missions peuvent, pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur.
- Toutefois, si le GE désigne un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation, sont assurées par ce tuteur.

Les aides versées dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification sont réservées au GE.

LES CARACTÉRISTIQUES FISCALES DU GE

L'article L. 1253-1 du Code du travail précise que le GE ne peut se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

« Toutefois, même si le GE est considéré comme une association à but non lucratif par le Code du travail, le droit fiscal s'attache, en effet, à la nature des prestations effectuées et non à la seule utilisation des profits qui en résultent.

C'est pourquoi l'administration fiscale, par exemple, considère que les groupements d'employeurs ayant pour objet de mettre du personnel à la disposition de leurs membres exercent une activité à caractère lucratif puisque cette opération est directement profitable à l'activité professionnelle de ceux-ci ».

Juris association n°251, Le régime fiscal de la mise à disposition de personnel.

En conséquence, les GE sont en principe soumis aux impôts commerciaux bien qu'il existe un certain nombre d'exonérations.

Le caractère non lucratif des opérations d'un GE

Afin de mettre en avant le caractère non lucratif des opérations du GE, il est primordial que les mises à disposition soient réalisées à prix « coûtant ». Dans le cadre d'un GE,

l'opération de prêt de main-d'œuvre ne doit en effet se traduire par la réalisation d'aucun profit. La mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation au coût réel, dite à « l'euro/euro », du salaire toutes charges comprises. Cela signifie que la facturation devra exclusivement couvrir :

- Les salaires versés, au prorata du temps mis à disposition
- Les charges sociales afférentes (charges et taxes sur les salaires si l'activité n'est pas soumise à la TVA)
- Les frais professionnels éventuellement remboursés aux salariés
- Les frais de gestion calculés au réel

Concernant ces frais de gestion, le GE doit se montrer prudent et être en mesure de justifier chaque dépense imputée afin d'éviter tout risque de requalification en prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Les frais de gestion doivent pouvoir être individualisés, chiffrés de manière précise afin de pouvoir être justifiés. Le système de calcul forfaitaire des coûts de mise à disposition et des frais de gestion est, par conséquent, à proscrire. Ce calcul doit reposer sur des clés de répartition objectives.

Comme toute association, la non-lucrativité des GE est à étudier au regard des critères de l'[instruction fiscale 4H-5-06](#).

Le régime fiscal des GE

► La taxe sur la valeur ajoutée (TVA)

Une telle activité entre également dans le champ d'application de la TVA. La facturation sera alors soumise à TVA, sous réserve toutefois des règles d'exonération.

L'article 261 B du code général des impôts exonère :

« les services rendus à leurs adhérents par les groupements constitués par les personnes physiques ou morales exerçant une activité exonérée ou pour laquelle elles n'ont pas qualité d'assujetti, à la condition que ces services concourent directement et exclusivement à la réalisation de ces opérations exonérées ou exclues du champ d'application de la taxe et que les sommes réclamées aux adhérents correspondent à la part leur incombant dans les dépenses communes, dont les frais de gestion et de structures font partie ».

Voici la réponse de l'administration fiscale en date du 30 juillet 2010 à la demande de précision des ministères en charge du Sport et de la Jeunesse :

« La doctrine administrative étend le champ de cette exonération aux mises à disposition de personnel consenties à prix coûtant à des personnes de droit public ou à des organismes sans but lucratif pour des motifs d'intérêt public ou social ».

Le régime fiscal des GE en matière de TVA peut ainsi se résumer de la façon suivante :

- Si l'un des membres du GE est soumis à la TVA, le GE serait lui-même assujetti à la TVA. Toutefois, l'exonération de la TVA reste admise quand, parmi les adhérents au GE, figurent des membres assujettis à la TVA sur 20%, au maximum, de leurs recettes.
- Les subventions publiques couvrant une

partie des charges de fonctionnement du GE ne sont pas assujetties à la TVA.

Par ailleurs, deux conditions supplémentaires peuvent venir s'ajouter :

- Le mode de facturation ne doit pas être établi forfaitairement. Ainsi, l'article 261 B du CGI prévoit une exonération pour les GE exerçant une activité qui n'est pas soumise à la TVA, quand ses opérations sont facturées à prix « coûtant ».
- Les adhésions annuelles des membres doivent représenter un montant faible.

Enfin, les collectivités territoriales et les établissements publics qui participent à un GE peuvent être exonérés de la TVA pour les personnels qui sont mis à leur disposition, même si le GE est assujetti à la TVA.

► La taxe sur les salaires (TS)

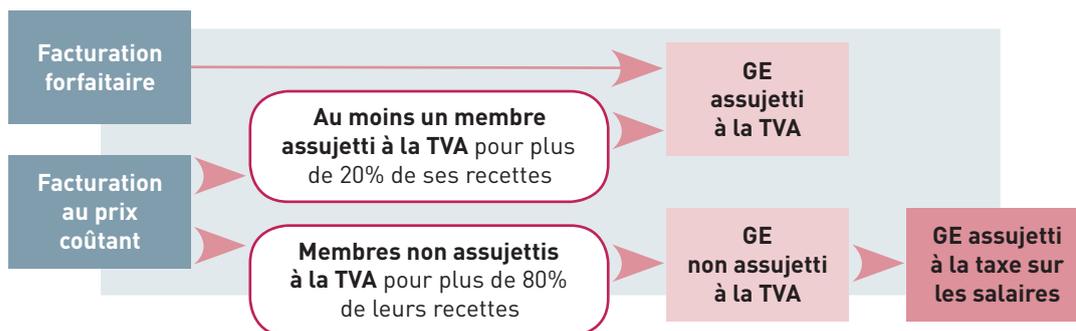
Si le GE est exonéré de TVA, il est alors redevable de la taxe sur les salaires. Les associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 bénéficient cependant d'un abattement sur le montant de la taxe sur les salaires (5 913 € en 2009). En deçà de ce montant, le groupement ne paye pas la taxe sur les salaires.

Il subsiste néanmoins l'obligation d'effectuer une déclaration fiscale.

► L'impôt sur les sociétés (IS)

Pour son activité, le GE est soumis à l'impôt sur les sociétés (IS), dans les conditions de droit commun, sous réserve des éventuelles exonérations.

Ainsi, si le taux normal de l'IS est de 33,33%, les GE, dont le chiffre d'affaires hors taxes est inférieur à 7 630 000 €, bénéficient d'un taux réduit d'IS de 15%, sur une part de leurs bénéfices plafonnée à 38 120 € hors taxes.



Les différentes modalités de facturation



De plus, les GE ont la possibilité de déduire de leurs bénéfices imposables les sommes leur permettant de faire des provisions destinées à couvrir la responsabilité solidaire des membres, dans la limite de 10 000 € au titre d'un même exercice.

Ces sommes doivent être affectées à une épargne professionnelle. Voici les modalités d'application de cette déduction :

- Cette déduction s'exerce à la condition que, à la clôture de l'exercice, le groupement ait inscrit à un compte d'affectation spéciale, ouvert auprès d'un établissement de crédit, une somme provenant des recettes de l'exercice au moins égale à la déduction.

- L'épargne doit être inscrite à l'actif du bilan. Les sommes déposées sur le compte peuvent être utilisées au cours des cinq exercices qui suivent celui de leur versement dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité solidaire des membres du groupement vis-à-vis de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

- Lorsque les sommes déposées sur le compte sont utilisées pour l'emploi précédent, la déduction correspondante est reportée au compte de résultat de l'exercice au cours duquel le retrait est intervenu.

- Lorsque les sommes déposées sur le compte ne sont pas utilisées au cours des cinq exercices qui suivent celui de leur versement, la déduction correspondante est reportée au compte de résultat du cinquième exercice suivant celui au titre duquel elle a été pratiquée.

- Lorsque les sommes déposées sur le compte sont utilisées à d'autres fins que définies ci-dessus au cours des cinq exercices qui suivent celui de leur dépôt, l'ensemble des déductions correspondant aux sommes figurant sur le compte au jour de cette utilisation est reportée au compte de résultat de l'exercice au cours duquel cette utilisation a été effectuée.

Dans l'hypothèse où le GE ne réalise pas d'excédent, l'impôt à payer sera nul. Le GE doit cependant effectuer une déclaration fiscale annuelle.

► La contribution économique territoriale (CET)

Les GE sont soumis à la contribution économique territoriale (CET) - remplaçant la taxe professionnelle -, mais bénéficient de

déductions et abattements. Ils ne payent généralement pas la CET.

La CET est composée de :

- La cotisation locale d'activité (CLA) qui repose sur les valeurs foncières des entreprises ou les valeurs des locaux.

- La cotisation complémentaire (CC) basée sur la valeur ajoutée dont le taux varie suivant les chiffres d'affaires des entreprises : Le taux est progressif, allant de 0% pour les entreprises de moins de 500 000 € de chiffre d'affaires à 1,5% pour les entreprises de plus de 50 M€ de CA. Les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 2 M€ ont un abattement de la cotisation complémentaire de 1 000 €.

Il subsiste néanmoins à la charge du GE d'effectuer une déclaration fiscale.

► La taxe d'apprentissage (TA)

Le GE est en principe assujéti à la taxe d'apprentissage (TA), il existe cependant des exonérations :

- Si aucun adhérent n'est assujéti à la TA, le GE en est exonéré.

- Si le GE est composé d'adhérents assujéti et non assujéti à la TA, le GE paie en proportion des salaires versés et soumis à la TA.

Dans tous les cas, le GE est tenu d'effectuer la déclaration de taxe d'apprentissage.

► L'impôt forfaitaire annuel (IFA)

Les GE sont exonérés de l'impôt forfaitaire annuel (IFA).

Le GE et les subventions

Le GE, comme toute association, est en capacité de bénéficier de subventions. L'utilisation de ces subventions ne peut être détournée de leur objet. Dans le cas où la subvention dépasse le seuil de 23 000 €, la conclusion d'une convention en définissant l'objet est obligatoire.

Dans le cas de subventions d'aide à l'emploi ou au projet (Emploi tremplin, Plan sport emploi, Fonjep...), le GE doit se montrer prudent quant à leur déduction du coût de l'emploi lorsque le salarié est mis à disposition. En effet, cette pratique peut être assimilée à du reversement de subventions publiques, interdit par la loi du 2 mai 1938.



Faute de respecter ce principe, le GE pourrait se rendre coupable de gestion de fait de fonds publics.

Toutefois, le financeur public qui verse la subvention peut faire échec à ce principe d'interdiction de reversement en indiquant expressément que la mise à disposition du salarié au profit d'une autre structure associative est possible.

Il convient donc de se reporter au cas par cas aux termes de la convention signée avec le financeur afin de définir si la mise à disposition est possible ou non.

La tenue d'une comptabilité

Comme tout établissement employeur, le GE a pour obligation la tenue d'une comptabilité. Dans le cas où le GE n'a pas pour obligation

d'appliquer le plan comptable associatif comme défini par l'arrêté du 8 avril 1999 portant homologation du règlement n°99-01 du 16 février 1999, il est conseillé au GE de tenir sa comptabilité suivant ce même plan comptable afin de :

- Présenter des comptes compréhensibles et vérifiables aux adhérents qui ont légalement accès à la comptabilité de leur association.
- Permettre aux dirigeants de suivre et de contrôler la gestion de l'association pour en assurer la pérennité et mener une politique de développement.
- Pouvoir présenter des comptes à toute demande des autorités ou services autorisés.

Il est également conseillé pour le GE de fixer son exercice comptable sur l'année civile pour être en phase avec les organismes sociaux et fiscaux et faciliter la gestion du groupement.

ÉTAT DES LIEUX DES GE DANS LES SECTEURS DU SPORT, DE L'ANIMATION ET DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

Nomenclature des GE étudiés

Une terminologie spécifique a été utilisée pour catégoriser les GE dans ce guide. Un GE peut être considéré comme :

GE monosectoriel	GE qui ne couvre qu'un seul secteur d'activité (exemple : sport ou animation)
GE multisectoriel	GE qui couvre plusieurs secteurs d'activité (exemple : sport et animation)
GE monodisciplinaire	GE du secteur sport, structuré autour d'une seule activité sportive
GE multidisciplinaire	GE du secteur sport, structuré autour de plusieurs activités sportives
Micro-GE	GE de très petite taille qui comprend trois salariés ou moins
GE mixte	GE composé de personnes de droit privé et de collectivités territoriales et leurs établissements publics

Préalablement à la constitution de ce guide, une enquête sur les GE des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire a été conduite avec le concours des services déconcentrés de l'État en charge

de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative ainsi que le Groupement national Profession sport et loisirs. Les résultats de cette enquête sont datés du troisième trimestre 2009.



À ce jour, les outils disponibles ne permettent pas de déterminer précisément le nombre d'emplois, le nombre d'équivalents temps pleins ni le chiffre d'affaire des GE identifiés.

Les GE étudiés peuvent couvrir 3 secteurs d'activité :

- Le secteur sport
- Le secteur animation-jeunesse-éducation populaire, comprenant l'animation jeunesse et l'animation sociale
- Le secteur mixte sport-animation

Une majorité de GE dans le secteur sportif

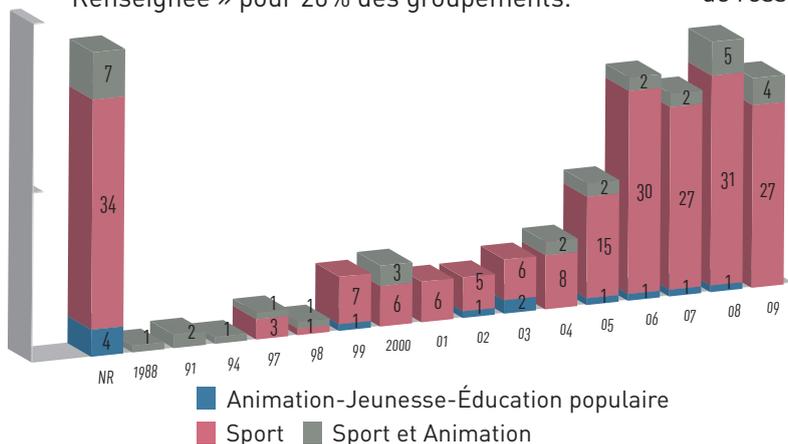
Il a été recensé 251 GE dont 82% relèvent exclusivement du secteur sportif contre 13% du secteur mixte sport-animation et 5% de l'animation-jeunesse-éducation populaire.

► Une progression constante du nombre de GE

Les premières créations de GE dans les champs étudiés datent de la fin des années 90, soit plus de 10 ans après la parution des textes législatifs sur ce type de structures.

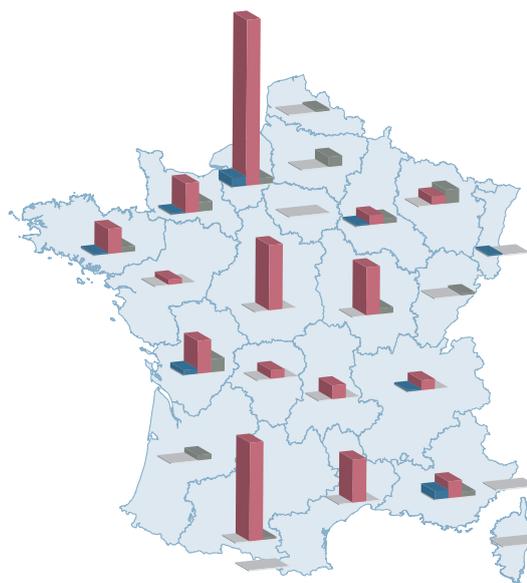
Le nombre de GE se créant annuellement dans les secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire est en constante progression. Le développement est plus soutenu depuis 2006 avec une moyenne de 32 créations de groupements par an, majoritairement dans le secteur sportif. La mise en place de la convention collective nationale du sport a probablement facilité ce développement.

Cette tendance semble sous-évaluée puisque la date de création du groupement est « Non Renseignée » pour 20% des groupements.



Évolution des GE par secteurs d'activité

► Des réalités régionales diverses



- Animation-Jeunesse-Éducation populaire
- Sport
- Sport et Animation

Répartition des GE par région

■ 9 régions (Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur) regroupent à elles seules 84% des GE.

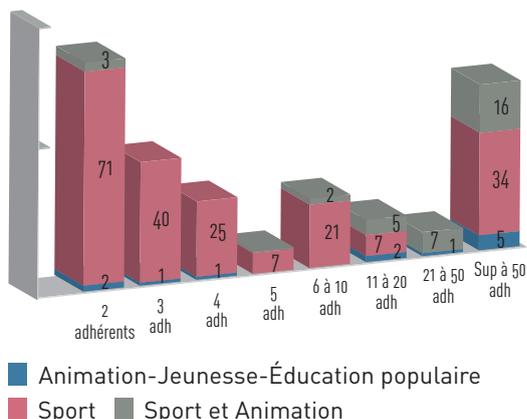
■ La répartition des GE est hétérogène sur le territoire national. Le développement des GE est corrélé à 3 facteurs :

- La volonté politique sur laquelle reposent notamment des dispositifs d'aides à la création ou au fonctionnement de GE et au développement de l'emploi associatif.
- La promotion, la valorisation des GE pour faire connaître le dispositif sur le territoire.
- L'existence de structures ressources clairement identifiées sur le territoire pour l'accompagnement à la création des GE (services déconcentrés de l'État, centres de ressources sur les GE, têtes de réseaux, associations Profession sport, DLA...).

► Des GE majoritairement de petite taille

Les micro-GE de moins de 5 membres sont très largement majoritaires (72%). Cette tendance est très marquée dans le secteur sportif.

Les groupements sport-animation sont toujours multidisciplinaires (plusieurs disciplines sportives concernées) et sont composés de plus de membres ; en effet 74% d'entre eux comptent plus de 20 membres. Ces GE ont généralement un rayonnement départemental à l'image des associations du réseau Profession sport.



Répartition des GE par nombre d'adhérents

► Une mutualisation des personnels pédagogiques

Les GE des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire mutualisent prioritairement les personnels pédagogiques (éducateurs sportifs et animateurs).

- 83% des GE mixtes (sport-animation) et des GE sportifs mettent à disposition de leurs membres des éducateurs sportifs.
- 57% des GE mixtes (sport-animation) et des GE de l'animation mettent à disposition des animateurs.

Cependant, les dénominations des postes ne recouvrent pas forcément les fonctions portées effectivement par les salariés. Un éducateur sportif ou un animateur peut avoir un temps de travail dévolu à des actions de développement ou à des fonctions administratives.

Peu de GE mettent à disposition des agents de développement (5%) ou des agents administratifs (7%).

► Le cas particulier des GE du tennis

Avec 83 GE (soit 40% des GE du secteur sportif) le tennis est de loin la discipline pour laquelle ils sont les plus développés. Des expérimentations ont notamment été conduites en régions Midi-Pyrénées, Centre et Haute-Normandie. La nature de l'activité et le niveau de la professionnalisation de la discipline semblent

être des atouts dans le développement des GE. Ils sont également perçus par la Fédération française de tennis et les ligues comme un outil contribuant au développement et à la structuration territoriale de l'activité, qui incitent à leur création.

Les autres disciplines pour lesquelles les GE sont les plus développés sont le judo, le football, la gymnastique rythmique et le tennis de table.

► Focus sur le Groupement national Profession sport et loisirs (GNPSL)

Le dispositif « Profession sport et loisirs » (PSL) a été créé en 1989 à l'initiative de Roger Bambuck, secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports, pour permettre la création d'associations départementales. Celles-ci ont ainsi assuré la prise en charge de salariés et leur mise à disposition au sein de clubs sportifs ou d'associations de jeunesse et d'éducation populaire qui en avaient diagnostiqué le besoin.

Le dispositif PSL permet aux diplômés des secteurs du sport et de l'animation de bénéficier d'un réel statut social et de la protection sociale afférente.

Au-delà de cette première action, les associations ont évolué pour se retrouver chargées d'une mission de « structuration et développement du marché de l'emploi du sport et de l'animation ». Au sein du réseau des associations « Profession sport et loisirs », la place occupée par les groupements d'employeurs est désormais reconnue et le nombre d'associations qui s'engagent dans une réflexion en vue d'une évolution vers ce type de mutualisation d'emplois sécurisés augmente régulièrement.

À ce jour, plus de vingt associations « Profession sport et loisirs » se sont tournées vers cette voie.

Le Groupement national Profession sport et loisirs (GNPSL) a vu le jour en 2005, suite à la décision d'associations Profession sport et loisirs de se fédérer autour d'une structure capitalisant 15 années d'expérience sur le terrain au profit du sport-loisirs.

Le GNPSL contribue à la structuration des groupements d'employeurs dans le secteur non lucratif, à une meilleure reconnaissance institutionnelle de ce dispositif original et novateur, et participe activement aux politiques publiques favorisant l'émergence des groupements d'employeurs sur le territoire.

