

# CONNAISSANCE <sup>19</sup> DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 19, JUILLET 2005

*L'étude de deux modalités émergentes de relations de travail, le groupement d'employeurs et le portage salarial, cerne les limites de formes d'emploi tripartites, caractérisées par le recours à un « tiers employeur », et les enjeux liés à leur éventuel développement. La triangulation ainsi opérée vise à concilier des aspirations contraires : flexibilité de la main-d'œuvre et stabilité de l'emploi dans un cas, accès aux droits sociaux du salarié et indépendance professionnelle dans l'autre. Cette solution hybride témoigne à la fois de l'attractivité du statut salarial recherché pour la qualité de la protection sociale qu'il est censé assurer et de l'éclatement du modèle auquel il se réfère. L'analyse de dispositifs théoriquement conçus pour faciliter ou sécuriser des situations professionnelles parfois instables met en évidence l'émergence de nouvelles disparités. Elle démontre, en filigrane, l'utilité d'inscrire d'éventuels aménagements du droit dans une réflexion plus globale sur le statut du travail et de l'activité.*

## Groupement d'employeurs et portage salarial : salariés à tout prix ?

**MARIE-FRANÇOISE MOURIAUX**

*Centre d'études de l'emploi*

**E**n 1975, la reconnaissance du travail intérimaire a constitué un véritable tournant juridique en distinguant un employeur de fait (le client) et un employeur de droit (l'agence d'intérim). Au cours des années 1980, sont apparues d'autres formes de relations d'emploi tripartites. Notre propos sera centré sur deux d'entre elles, révélatrices des évolutions contemporaines en matière d'emploi et de droit du travail : le groupement d'employeurs et le portage salarial.

Le recours au « tiers employeur », qui caractérise ces deux dispositifs, tend à remettre en cause le principe du contrat bilatéral entre employeur et salarié, fondement du droit du travail (cf. encadré 1). Il témoigne de l'attractivité du modèle salarial, en raison de la protection sociale que celui-ci confère, tout en contribuant à la fragilisation de ce modèle.

## Le groupement d'employeurs : une gestion mutualisée de l'emploi...

Conçu à l'origine pour les agriculteurs, le groupement d'employeurs (GE) a été institué par la loi du 25 juillet 1985. Obligatoirement constitué en association à but non lucratif, le groupement (employeur de droit) recrute des salariés et les met à disposition de ses membres (employeurs de fait) selon leurs besoins respectifs. Par une gestion concertée des emplois, le collectif patronal ainsi formé satisfait des besoins limités ou saisonniers de personnel tout en cherchant à procurer un emploi à temps complet aux personnes concernées. Le salarié est employé du groupement dans le cadre d'un contrat de travail unique, en principe sous forme de contrat à durée indéterminée (CDI)<sup>1</sup>. Le bon fonctionnement du dispositif requiert de vrais échanges entre les utilisateurs et suppose un engagement dans la durée et l'acceptation d'une discipline collective. C'est pourquoi le groupement est présenté comme un instrument de déprécarisation de l'emploi qui s'inscrit explicitement dans une perspective de développement local en encourageant des relations économiques et sociales de proximité (Bichat, 2002). Deux conditions lui permettent d'assurer cette double mission : la responsabilité solidaire entre les adhérents et la mutualisation dans un cadre limité.

1. Hors agriculture et agro-alimentaire, moins du tiers des contrats conclus dans les « GE » seraient des CDI (Biche et al., 2000).

Ces deux principes, piliers du dispositif, pourraient toutefois être remis en cause du fait des assouplissements apportés par le législateur aux conditions de création d'un groupement d'employeurs.

### • • • qui a connu de nombreux aménagements

En cas de défection de l'un d'entre eux, les membres du groupement d'employeurs, utilisateurs ou non des salariés concernés, sont conjointement responsables du passif social (salaires et cotisations). Ce principe de la responsabilité solidaire est présenté comme un des principaux obstacles au développement des groupements d'employeurs (Praderie, 1999). De fait, le dispositif reste marginal, bien que le rythme de créations semble aujourd'hui s'accroître (cf. encadré 2).

Certains dirigeants de groupements suggèrent une modulation selon la durée d'utilisation des salariés. Apparemment plus équitable pour les entreprises, cette proposition conduirait néanmoins à dénaturer le dispositif : qu'advierait-il des salariés dont les employeurs de fait se déclareraient insolubles si les autres associés étaient reconnus non concernés ?

## Encadré 1

### LE DROIT DU TRAVAIL, DROIT D'UNE RELATION BILATÉRALE

Le droit du travail concerne le travail salarié privé, défini par l'existence d'un contrat entre deux parties, l'employeur et le salarié. Cette relation bilatérale est juridiquement caractérisée par la situation de subordination du salarié qui exécute le travail prescrit conformément aux directives fixées par l'employeur. Des droits lui sont garantis en contrepartie de cette sujétion. L'implication des salariés dans la marche et les résultats de l'entreprise ont progressivement modifié la notion de subordination (Chauchard et al., 2003), mais le caractère bilatéral de la relation salariale demeure un fondement du droit du travail.

Par ailleurs, le groupement d'employeurs était initialement réservé aux personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective et n'employant pas plus de dix salariés. Ce seuil a été porté à cent salariés en 1987 puis à trois cents en 1993 par la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, qui a autorisé en outre la constitution de groupements par des entreprises relevant de conventions collectives différentes. Aucun seuil n'était imposé pour les « groupements locaux d'employeurs » créés dans des zones d'aménagement du territoire. Depuis janvier 2000 et sous réserve de la conclusion d'un accord collectif dans les unités de plus de trois cents salariés, toute contrainte d'effectif est finalement levée.

## Un abandon des principes à l'origine du dispositif ?

La mutualisation des ressources humaines n'est pas moins justifiée dans les grandes unités, sous réserve qu'il ne s'agisse pas d'opérations d'externalisations déguisées (réembauche de salariés licenciés à des conditions moins avantageuses) ou d'un moyen de contourner les obligations conventionnelles de l'entreprise. En effet, à sa création, tout groupement d'employeurs doit se doter d'une convention collective. Dans le cas de configurations intersectorielles, il existe un risque d'alignement sur les dispositions les moins favorables, les employeurs hésitant à accorder des garanties supérieures à celles qui sont en vigueur dans leur entreprise.

L'ouverture aux grandes unités, combinée avec une extension du champ géographique, pourrait entraîner une altération de la nature du dispositif. Même si le bassin d'emploi demeure le cadre naturel du groupement d'employeurs, le champ d'intervention de celui-ci n'est soumis à aucune limitation géographique. Or, aujourd'hui, est évoqué l'intérêt de coordinations interrégionales, voire transfrontalières, pour établir des complémentarités d'activités entre territoires différents, dans des secteurs à fortes variations saisonnières. Des partenariats se constituent pour organiser le placement de travailleurs saisonniers ou itinérants et certains avancent l'idée que le recours au groupement d'employeurs pourrait pérenniser ces échanges de personnel. Apparemment séduisantes, ces évolutions ne faciliteraient-elles pas l'abandon des

principes constitutifs du dispositif ? De telles ententes, pour être efficaces, pourraient déboucher sur la délégation de gestion à des services assurant la répartition impersonnelle de salariés pour des adhérents qui n'auraient plus de lien entre eux, ce qui, en mettant fin aux pratiques de gestion concertée et de cooptation, justifierait à terme la suppression de la responsabilité solidaire.

Enfin, un aspect peu évoqué du fonctionnement des groupements d'employeurs est celui du renversement de la relation contractuelle qu'il induit. Non seulement le droit du travail régit une relation bilatérale entre employeur et salarié (cf. encadré 1), mais il inscrit également ce dernier dans un collectif, sujet de droit. Bien que clairement spécifiées, les modalités de défense et de représentation des salariés suffiront-elles à combler le déséquilibre généré par le renforcement d'un pôle patronal, solidaire, organisé autour d'intérêts communs, et la dilution du collectif des salariés, composé d'un personnel atomisé, isolé, volatile ? Soumis à une double autorité (l'employeur de fait et l'employeur de droit), le salarié est également partagé entre plusieurs communautés de travail. Dans le cas de groupements interprofessionnels, la coexistence, dans les entreprises, de personnels relevant de régimes conventionnels différents contribue à l'éclatement de la collectivité de travail et à l'affaiblissement du sentiment d'appartenance au groupe.

## Le portage salarial : une alternative à la création d'entreprises

Le recours à un tiers employeur caractérise une autre formule, appelée communément « portage salarial ». Apparue en France au milieu des années 1980, elle est présentée comme une alternative à la création de sociétés unipersonnelles.

Le terme « sociétés de portage » désigne des structures qui, moyennant rétribution, proposent de convertir les

honoraires de travailleurs indépendants ou de professionnels libéraux en salaires. L'opération présente un double avantage. D'une part, le statut salarial ainsi obtenu, même artificiel, ouvre droit à l'assurance-chômage et à une couverture sociale jugée préférable à celle de l'indépendant. D'autre part, le professionnel « porté » est libéré des contraintes de la gestion administrative et comptable de son activité. Il démarcher ses clients, négocie les contrats et les conditions de son intervention et conserve l'entière maîtrise de son travail. En revanche, les documents commerciaux sont établis au nom de la société de portage qui met le « salarié » à disposition du client, facture la prestation, perçoit les honoraires, règle les charges fiscales et sociales. La rémunération du salarié « porté » est établie en fonction de son chiffre d'affaires net, après déduction des charges et d'une commission correspondant aux frais de gestion.

Formellement, la formule pourrait être assimilée au marchandage<sup>2</sup>. La société de portage est juridiquement responsable de la bonne exécution de la prestation et des risques de l'activité, mais le contrat ne peut être qualifié de salarial puisque le lien de subordination n'est pas justifié par les conditions d'exercice de l'activité (Del Sol et al., 2005). Même dépourvue de cadre juridique<sup>3</sup>, cette pratique connaît un développement rapide, car elle répondrait à un besoin de réglementation pour des prestations ponctuelles ou occasionnelles.

L'absence de disposition législative n'est pas sans risque pour les indépendants tentés par la formule (non versement des salaires ou des cotisations, récupération de clientèle au détriment des « salariés », voire disparition de responsables avec la trésorerie). Les syndicats de sociétés de portage affirment vouloir moraliser les pratiques : leurs chartes prévoient notamment l'engagement de payer le salarié porté dès le premier mois d'activité, sans attendre le règlement par le client et l'obligation de souscrire une assurance professionnelle.

2. Le délit de marchandage, (art. L. 125-1 du Code) désigne une forme aggravée de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif (art. L. 125-3, autorisée pour le seul travail intérimaire) ayant pour effet de causer un préjudice au salarié concerné ou d'éluider l'application des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou accord collectif de travail.

3. L'absence de cadre juridique n'empêche pas la promotion du portage par des organismes publics (ANPE, Apec). La formule figure explicitement dans le *Guide du créateur d'entreprise* (point 5, partie 2) établi en 2003 par le secrétariat d'État aux PME.

### Encadré 2

#### QUELQUES CHIFFRES SUR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET LE PORTAGE SALARIAL

Faute de données statistiques nationales sur les groupements d'employeurs et le portage salarial, nous présentons ici quelques éléments issus de sources diverses :

##### Groupements d'employeurs :

Environ 3 900, dont 3 500 agricoles, employant près de 12 000 salariés, et 400 non agricoles, employant quelque 8 000 salariés.

(Fédération française des groupements d'employeurs)

##### Sociétés de portage :

Une centaine concernant 15 000 « portés ».

(Syndicat national des entreprises de portage salarial)

##### Coopératives d'emploi et d'activités :

Une quarantaine en France ;

Un peu moins de 900 « entrepreneurs-salariés » au 31.12.04 (12 700 porteurs de projet accueillis).

(www.scoop.coop)

## Les coopératives d'activités et d'emploi : un portage qui se veut solidaire

Certaines sociétés mettent en avant leur fonction d'ingénierie sociale. Elles assurent un accompagnement personnalisé de leurs « salariés » et encouragent les échanges entre ces derniers. Mais le souci de constituer un véritable collectif caractérise sur-

tout une modalité particulière de portage proposée par les coopératives d'emploi et d'activités.

Le concept de « coopérative d'emploi et d'activités » a été élaboré dans le cadre de l'Union régionale des Scop de Rhône-Alpes. La coopérative d'emploi et d'activités, qui se revendique comme appartenant à la famille de l'économie sociale et solidaire, est destinée aux petits projets. Elle aide à gérer une phase de transition, le statut de salarié maintenant le bénéfice des droits sociaux en cas d'échec. Le salarié choisit ensuite de rester dans la structure ou de s'installer à son compte. Il s'agit bien d'un portage mais qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche économique collective. Chaque coopérative établit ses règles avec le souci de travailler dans un esprit de solidarité, d'entraide, de partage des expériences, de mutualisation des ressources. Les salariés, recrutés en contrats à durée indéterminée, bénéficient d'un accompagnement individualisé.

Ces coopératives se distinguent des autres formes de portage par leur mode de fonctionnement mais aussi par la volonté d'assumer la contradiction entre sécurité professionnelle et indépendance. Elles ne réclament pas de statut dérogatoire mais revendiquent la reconnaissance d'un statut d'« entrepreneur-salarié » qui entérinerait leur appartenance à une communauté de travailleurs à la fois autonomes et solidaires (Poncin, 2004). Or, la notion d'« entrepreneur-salarié » peut apparaître comme une aberration juridique puisqu'elle désignerait à la fois une réalité et son contraire. En effet, il n'existe pas de définition juridique du travail indépendant sinon par opposition au travail salarié : le travail indépendant est celui qui n'est pas subordonné.

## Des pratiques peu répandues mais à forte valeur symbolique

Cette rapide analyse de deux modalités de triangulation de la relation de travail met en évidence le risque de voir se développer des formes de salariat incomplètes, décollectivisées, qui fragiliseraient les fondements du droit du travail. Le recours à un tiers employeur pour concilier des aspirations contraires est une solution hybride. Destiné à simplifier et à sécuriser des situations de travail émiettées, le groupement d'employeurs, tel qu'il a évolué, participe à l'affaiblissement du collectif salarial en renforçant le pôle employeur. Le portage salarial, forme composite de travail, emprunte les garanties d'un statut (le salariat) tout en revendiquant les valeurs attachées à un autre (le travail indépendant). La dimension collective du statut n'est habituellement pas revendiquée mais les références identitaires (valorisation de l'autonomie, de l'indépendance, de la prise de risque) sont très présentes. L'exemple coopératif pourrait servir de base à une réflexion sur la sécurisation des trajectoires professionnelles et plus généralement sur le statut du travail et de l'activité.

Cette contribution s'inscrit dans le cadre de travaux menés au CEE sur l'accompagnement de la pluriactivité (Mouriaux, 1998 ; Laurent, Mouriaux, 1999). Depuis 2001, une recherche a été engagée sur le thème « Combinaisons d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture » en collaboration avec l'Inra et l'Isara. Des résultats plus détaillés feront l'objet de prochaines publications du CEE.

### références

- Bichat Jean-Marcel** (rapporteur), 2002, *Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ?* Rapport adopté par le Conseil économique et social, séance du 27 novembre.
- Biche Brigitte, Desbois Audrey, Le Monnier Jean, Monteillet Yves**, 2000, *Les groupements d'employeurs. Innovation économique et sociale*, Paris, L'Harmattan, mars, 138 p.
- Del Sol Marion, Moysan-Louazel Anne, Turquet Pascale**, 2005, *L'intermédiation dans les relations d'emploi au travers des exemples du portage salarial et de l'intérim hautement qualifié*, Rapport final, Dares, février ([www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr))
- Chauchard Jean-Pierre, Hardy-Dubernet Anne-Chantal** (dir.), 2003, *La subordination dans le travail*, Cahier Travail et emploi, février.
- Laurent Catherine, Mouriaux Marie-Françoise**, 1999, « La multifonctionnalité agricole dans le champ de la pluriactivité », *Lettre du CEE*, n° 59, octobre.
- Mouriaux Marie-Françoise**, 1998, « La pluriactivité entre l'utopie et la contrainte », *Lettre du CEE*, n° 51, février.
- Poncin Béatrice**, 2004, *Salarié sans patron ?*, Éditions du Croquant et UR Scop Rhône-Alpes, Broissieux, 235 p.
- Praderie Michel**, 1998, *Les groupements d'employeurs*, Rapport à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, 24 novembre (non publié).

**L**es actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

La lettre électronique [flash.cee](mailto:flash.cee) vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

### CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone : 01 45 92 68 00  
Télécopie : 01 49 31 02 44  
Mèl : [cee@mail.enpc.fr](mailto:cee@mail.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle  
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat  
Maquettiste : Marie Ferré  
Abonnements, diffusion : Jean-Claude Peiretti  
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean  
C.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 461 - juillet 2005  
ISSN : 1767-3356