



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Groupements d'employeurs

Question écrite n° 14677

Texte de la question

M. Stéphane Viry attire l'attention de M. le ministre de l'agriculture et de l'alimentation sur les dispositions particulières aux groupements d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition des exploitants agricoles, dans le cadre du décret n° 95-1275 du 7 décembre 1995. En effet, pour bénéficier du service de remplacement, les exploitations intéressées doivent comporter un taux minimal de 80 % d'heures accomplies dans l'année civile par les salariés du groupement. Toutefois, ces dispositions ne répondent plus à l'évolution de l'agriculture pour certaines structures qui peuvent ne pas atteindre ce taux de 80 %, en raison d'un mode de contractualisation qui a lui-même évolué, comportant par exemple de l'apprentissage. À ce titre, le service de remplacement des Vosges a été contraint de scinder une structure en deux pour répondre aux dispositions du décret, mettant en difficulté l'ensemble de son architecture. À ce jour, le service de remplacement des Vosges est en redressement judiciaire. C'est pourquoi, il lui demande ce que le Gouvernement pourrait entreprendre afin de modifier le décret concerné, en supprimant le plafond fixé.

Texte de la réponse

Le code du travail (article L. 1253-1 et suivants) permet aux personnes physiques ou morales de se regrouper en associations ou en sociétés coopératives appelées « groupements d'employeurs » afin d'embaucher des salariés qui sont ensuite mis à la disposition des membres de ces groupements. Quelle que soit la forme juridique choisie, le groupement d'employeurs ne peut réaliser que des opérations à but non lucratif. Les groupements d'employeurs de remplacement sont des groupements d'employeurs régis par des dispositions spécifiques, dont l'objet (article R. 1253-14 du code du travail) est de mettre des remplaçants à la disposition de chefs d'exploitation agricole ou d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ou de personnes physiques exerçant une profession indépendante ou libérale. Dans ce cas, le groupement d'employeurs a pour activité principale le remplacement des personnes précitées en cas, soit d'empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité ou de décès, soit d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une action de formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif (article R. 1253-15 du code du travail). Cette forme particulière de groupements d'employeurs nécessite un agrément, dont la demande est formulée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du département dans lequel le groupement a son siège social. Compte tenu de l'intérêt, notamment social, qu'ils présentent, ces groupements bénéficient de certaines souplesses : l'article R. 1253-34 du code du travail prévoit que « dans les contrats de travail conclus par le groupement d'employeurs, la zone géographique d'exécution du contrat de travail vaut mention de la liste des utilisateurs potentiels ». Ils bénéficient au demeurant, pour leur activité de remplacement, d'une exonération de taxe sur la valeur ajoutée et d'impôt sur les sociétés sous certaines conditions. L'article R. 1253-16 du code du travail dispose que l'activité de remplacement doit être l'activité principale, c'est-à-dire représenter au moins 80 % des heures de travail accomplies dans l'année civile par les salariés du groupement. Cette limitation a dû être fixée afin d'éviter que des groupements d'employeurs non dédiés au remplacement obtiennent l'agrément correspondant et bénéficient de souplesses et avantages fiscaux en ayant une activité de remplacement réduite.

En complément de leur activité principale, les groupements d'employeurs de remplacement sont autorisés à mettre à la disposition de leurs adhérents des salariés occupant un emploi à temps partiel dans le seul but de stabiliser l'emploi des salariés. L'appoint de main d'œuvre se justifie par la seule nécessité d'assurer le plein emploi des salariés qui ne sont pas employés à temps plein pour des actions de remplacement. Les contrats entrant dans ce cadre sont assujettis aux dispositions de droit commun. En tout état de cause, la réglementation actuelle ne fait pas obstacle au fait que l'activité de remplacement soit mise en œuvre par un groupement d'employeur « classique » : l'article R. 1253-14 prévoit qu'un groupement d'employeurs « peut » -et non « doit »- être constitué pour mettre des remplaçants à la disposition de chefs d'entreprise. Toutefois, les contrats des salariés « classiques » mis à disposition sont assujettis aux dispositions de droit commun.

Données clés

Auteur : [M. Stéphane Viry](#)

Circonscription : Vosges (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14677

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Agriculture et alimentation](#)

Ministère attributaire : [Agriculture et alimentation](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [27 novembre 2018](#), page 10562

Réponse publiée au JO le : [12 février 2019](#), page 1353