

**Interview de Marc Goblet, président de la FGTB Liège – Huy – Waremme**  
**Les Groupements d'Employeurs en Belgique**

■ **Préférer les groupements d'employeurs à l'intérim pour développer la flexibilité et la sécurité de l'emploi, c'est une bonne idée ?**

□ Le néologisme « flexicurité », qui associe les mots « flexibilité » et « sécurité », est de plus en plus présent dans le monde du travail. L'important, c'est de trouver le moyen de l'appliquer dans notre vie de tous les jours. De ce point de vue, on peut tenter de comparer l'intérim et les groupements d'employeurs.

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée de l'intérim, on peut en même temps proposer de la flexibilité et proposer une certaine sécurité d'emploi au travailleur. Mais c'est très dangereux, dans le sens où l'intérim doit appliquer les salaires prévus par l'entreprise, ainsi que tout ce qui est conventionnel de l'entreprise, à l'exception des éléments qui sont liés à des fonds de sécurité de l'existence. Le danger est que si on donne la possibilité à des intérimaires de travailler à durée indéterminée, ça va avoir une pression terrible sur toutes les autres conventions collectives dans les autres secteurs. Cela mettrait à mal tout ce qui se négocie dans les autres secteurs, que ce soit au niveau des fonds de sécurité ou au niveau des conditions de travail et de salaire. Et donc, quand un emploi est disponible, il est possible qu'une entreprise n'ait pas pour l'occuper 5 jours semaine. A ce moment là, je préconiserais plutôt le recours à un groupement d'employeurs qu'à de l'intérim. Comme ça le travailleur est engagé par le GE et reste dans le cadre des dispositions conventionnelles et contractuelles liées aux commissions paritaires dans lesquelles il travaille. Donc je suis plus favorable à la formulation GE que la formule intérim.

En réalité l'intérim peut se substituer à la logique du GE, tout en étant qu'une agence d'intérim placera le travailleur chez « A », « B », « C », « D » ou « E », mais il restera toujours un sous-traitant. Tandis que s'il est engagé par un GE « ABCDE », il ne travaillera que pour un seul employeur, et cela même si il va travailler dans différents endroits.

Il faut rappeler que la notion de GE est récente, puisqu'elle est de 2000. Elle a surgi comme la réponse à la question « comment modifier la législation de 1987 sur la mise à disposition ? ». Cette loi de 87 est celle qui détermine la possibilité de mettre en place l'intérim, avec des conditions d'agrément et le respect de toutes les dispositions qui existent pour un travail permanent dans l'entreprise. Elle interdisait donc la mise à disposition d'un travailleur dans

une entreprise en dehors de l'intérim. Donc, on a introduit cette notion de GE pour répondre au problème de nombreuses entreprises qui, seules, ne pouvaient pas occuper complètement un travailleur, mais qui en se groupant pouvaient ainsi répondre à des besoins d'emploi.

#### ■ Vous êtes pour ou contre le GE ?

□ J'avoue très franchement que je suis favorable à la notion de GE, pour autant bien sûr qu'on définisse bien quelle commission paritaire est applicable et que ça soit évidemment la commission paritaire la plus favorable et pas la commission paritaire 100 qui ne fonctionne pas. Je pars du principe que la commission paritaire doit être déterminée par l'activité principale des entreprises formant le GE. Si par exemple dans un GE une entreprise fait de la construction et une autre du nettoyage, deux cas de figures se posent : soit on va distinguer les deux numéros des commissions paritaires, soit on prendra la commission paritaire de l'entreprise où l'activité est la plus grande. La détermination doit se faire en conformité avec, d'une part les relations collectives du travail, et d'autre part avec l'avis des organisations syndicales, de manière à ce qu'on vérifie bien qu'on ne tombe pas dans des travers négatifs.

#### ■ Le travailleur engagé par un GE ne risque-t-il pas d'être fragilisé ?

□ La notion de GE, ça veut dire que si trois entreprises créent ensemble une société GE, celles-ci ne forment plus qu'une, donc le travailleur n'a qu'un employeur. Tout ce qui est fixation des congés, etc... devra être déterminé par le GE. C'est exactement la même règle que quand une entreprise travaille en sous-traitance pour plusieurs clients. L'avantage qu'il y a là, contrairement à la sous-traitance, c'est que le travailleur sera bien dans un contrat à durée indéterminée, qu'il aura un employeur défini et que toutes les conditions de salaire et autres devront être respectées. Je préfère la formule du GE, parce que ça donne au moins au travailleur un CDI dans une commission paritaire bien définie. Autrement on peut avoir un intérimaire qui va travailler le lundi chez « A » où il gagnera 15 € et le lendemain chez B où il ne gagnera que 12 €. Le GE doit être vu dans le sens où il forme une entité juridique distincte, avec une immatriculation ONSS distincte et l'application de conventions bien spécifiques.

#### ■ Les groupements d'employeurs sont-ils plus avantageux que l'intérim pour les entreprises ?

□ Il est exact que le GE coûte moins cher aux entreprises que l'intérim. Forcément, il faut bien que l'agence d'intérim couvre ses frais généraux et gagne un peu sa vie. Par exemple,

une entreprise qui doit payer un travailleur 12€ en déboursera 24 ou 25 en passant par une agence d'intérim, contre 20 si elle le fait elle-même via le GE.

### ■ **Les trajets domicile-travail ne posent-ils pas problème pour les travailleurs des GE ?**

□ Pour ce qui est du reproche avançant que l'employé d'un GE doit se rendre à différents endroits pour aller au travail, il faut savoir qu'il sera de toute façon remboursé pour ses frais de déplacement. C'est donc difficilement opposable parce que ce serait dire que la mobilité est un frein à l'emploi et cela serait, pour nous, un discours qui ne serait pas positif.

### ■ **Pourquoi favoriser le GE ?**

□ Le groupement d'employeurs est indispensable pour contrecarrer l'intérim, qui veut se positionner comme le secteur qui peut résoudre les problèmes de flexibilité et de sécurité de l'emploi. Si cela devait arriver, cela voudrait dire qu'on marginaliserait complètement les travailleurs et qu'il n'y aurait plus de responsabilité de celui qui occupe réellement le travailleur. Parce que dans la relation tripartite (agence d'intérim, travailleur et utilisateur), l'utilisateur n'est pas vraiment contractuellement responsable du travailleur. Tandis que dans un GE on maintient cette notion de responsabilité et du vrai lien de subordination. Avec les GE, on reste quand même dans un cadre négocié, tandis qu'avec l'intérim, même si on essaie de le contrôler, on n'a pas la pression sur les employeurs. Le travailleur est livré à lui-même face à son employeur et il ne va pas oser bouger. On le voit bien quand on organise la journée de l'intérim ici, sur la totalité des intérimaires on n'en voit que quelques uns. Tandis que si on les confortait dans un GE, la logique serait différente.

### ■ **Que pensez-vous de la limitation du public-cible pouvant prétendre à un poste dans un GE ?**

□ Limiter le public-cible des GE à la réinsertion socioprofessionnelle de personnes souvent peu qualifiées consiste en une vision restrictive du GE. C'est confondre le GE avec la logique d'économie sociale ou les entreprises d'insertion. Pour moi, les travailleurs engagés par un GE ne doivent pas répondre uniquement à la logique d'insertion, mais peuvent être des travailleurs qualifiés. Aujourd'hui des entreprises ne sont pas à même d'occuper à temps plein un travailleur qualifié dans un tel ou tel domaine. On ne trouvera jamais d'électro-mécanicien qui entre dans les conditions d'un chômeur de longue durée. Si le GE doit être le moyen de stabiliser l'emploi, il ne doit pas être restrictif au niveau du public-cible. Parce que le but c'est quand même d'interpeller le monde politique.

■ **Demander au travailleur d’être de plus en plus flexible, ça ne pose pas de problème ?**

□ La flexibilité on la négocie tous les jours. Je n’ai pas de souci avec la flexibilité tant qu’elle est négociée avec le travailleur. On sait quand même que si une entreprise fait l’investissement d’un bon outil il faut le rentabiliser sur la période la plus longue, ce qui explique qu’on ait créé les pauses, ou encore le travail 7 jours sur 7. Ce n’est pas un problème tant que cela est négocié et non pas imposé. Il faut toujours qu’il y ait une possibilité de concertation sur les problématiques des placements, des gardes d’enfants, sur le respect des horaires des travailleurs, etc..., afin de garantir une bonne qualité de vie, et ça c’est notre rôle de tous les jours. On sait tous très bien qu’on ne retournera jamais à une économie où l’on pourra dire qu’on va travailler de 8h à 16 h et puis qu’on rentre tous chez nous, ce n’est pas possible. La flexibilité doit être vue dans un sens ou tant qu’elle est négociée, elle peut avoir un caractère un peu plus positif.

■ **Qu’en est-il de la représentation syndicale dans les GE ?**

□ Si dans un GE une entreprise a une représentation syndicale, la logique va être, et c’est notre boulot, de dire qu’on négocie avec le GE car la délégation syndicale reste compétente pour le travailleur. Maintenant, si on est dans le cas de figure où aucune des entreprises formant le GE n’a de représentation syndicale, on se retrouve dans la même situation pour le GE que pour les entreprises.

D’où tout le travail qu’on mène sur les PME et sur le syndicalisme de réseau, c’est par là qu’on devrait répondre à ça.

■ **Les partenaires sociaux ont-ils pris part à la promotion des GE ?**

□ Il est déplorable de constater qu’on n’associe pas les organisations syndicales dans la démarche qui vient du CRGEW et de la Région wallonne. Le rôle syndical devrait être pris pour garantir au travailleur que, dès le départ, il évoluera dans des conditions de respect et qu’il ne sera pas soumis à une flexibilité qui n’est pas concertée. Je compte bien intervenir rapidement à ce sujet, parce que nous ne sommes pas du tout impliqués là dedans et ce n’est pas normal.