

TRÈFLE

Transformation
des fruits et légumes

FICHE OUTIL
COMMERCIALISER



BIOWALLONIE
Le bio aujourd'hui & demain

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS : UNE SOLUTION POUR LES TRANSFORMATEURS ?

VERSION 1

Mars 2026

AUTEUR :

Audrey Warny, Biowallonie

Avec le soutien de
la



Wallonie



Wallonie
Relance



Ensemble pour un système alimentaire durable



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

Partenaires du projet **TRÈFLE**



LIÈGE université
QSPA



BIOWALLONIE
Le bio aujourd'hui & demain



Accueil Champêtre
en Wallonie

Table des matières

1 - Objectif de cette fiche	3
2 - Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?	3
3 - Pourquoi recourir au groupement d'employeurs ?	3
4 - Quels sont les avantages pour les travailleurs ?	4
5 - Les aspects réglementaires essentiels	4
6 - Comment s'approprier le modèle des groupements d'employeurs ?	4
<u>6.1. Première option : vous êtes un opérateur professionnel et vous voulez créer votre propre GE</u>	4
6.1.1. Les étapes pour créer un groupement d'employeurs	4
6.1.2. Y a-t-il d'autres obligations par la suite ?	6
6.1.3. Points d'attention avant de se lancer dans l'aventure	6
6.1.4. Exemples	7
<u>6.2. Deuxième option : les GAL et réseaux territoriaux peuvent initier des GE pour leurs publics professionnels, avec l'appui de Parta-GEs</u>	7
<u>6.3. Troisième option : rejoindre un GE existant et bénéficier d'un service clé en main</u>	8

1. Objectif de cette fiche

Vous êtes producteur-transformateur et vous manquez régulièrement de main-d'œuvre ? Une paire de bras vous serait utile un ou deux jours par semaine dans votre atelier de transformation, mais vous ne pouvez pas vous permettre d'embaucher une personne à temps plein ? Vos besoins sont partiels mais récurrents, et votre situation financière ne vous permet pas d'engager une personne qualifiée à temps complet ? **Le groupement d'employeurs (GE) peut être une solution.**

Cette fiche-outil vous présente ce dispositif et les différentes manières de vous en saisir :

- Créer votre propre groupement d'employeurs avec d'autres transformateurs
- Solliciter un GAL pour qu'il initie un GE au niveau territorial, avec l'accompagnement de Parta-GEs
- Rejoindre un GE existant via une structure de gestion comme DBH Emploi

Cette fiche-outil se base sur les contenus apportés lors d'un webinaire organisé le 19 mai 2025 par Biowallonie, avec quatre intervenants clés : Aurore Léonet (SPF Emploi), Ann Wauters (DBH-Emploi), Benoît Beuken (Parta-GEs) et Thérèse-Marie Bouchat (Fabrique Circuit Court et Paysans-Artisans). Elle s'appuie également sur un article, paru dans l'itinéraires BIO n° 81, rédigé par Bénédicte Henrotte (Biowallonie), et un second, publié dans le n° 83 du même magazine, rédigé par Audrey Warny (Biowallonie).

2. Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

Le groupement d'employeurs est l'un des 3 systèmes qui permet de **déroger à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs par un employeur à un tiers utilisateur qui exerce sur eux une partie de son autorité**. Les deux autres systèmes sont le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel par les CPAS dans le cadre des mesures d'insertion socioprofessionnelle prévues aux articles 60 et 61.

Le concept du groupement d'employeur : il met des travailleurs à disposition de ses membres (appelés aussi utilisateurs) qui font l'objet de besoins mutuels en matière de main d'œuvre. Le groupement d'employeur est le seul employeur juridique des travailleurs, ce ne sont pas les entreprises qui se prêtent ou s'échangent leur personnel.

3. Pourquoi recourir au groupement d'employeurs ?

D'abord, le groupement d'employeurs **permet à des petites structures de s'entourer de main-d'œuvre qualifiée** alors qu'elles ne pourraient pas, seules, offrir un emploi attractif ou stable. Plutôt que de rester isolées avec des besoins partiels, le GE permet à plusieurs entreprises de **mutualiser leurs besoins** en personnel.

Exemple : *Vous avez besoin d'un ouvrier dans votre atelier de transformation 3 heures par semaine ou 10 heures par mois. Seul, vous ne pouvez pas proposer un contrat ; mais si vous êtes plusieurs à avoir le même besoin, vous pourriez constituer un GE qui engagera pour vous cette personne à temps partiel, voire à temps plein, et organisera la répartition de son temps de travail entre vous tous.*

Ensuite, le GE permet à ses membres d'avoir accès à des **travailleurs de façon durable** pour répondre à leurs besoins mutuels récurrents. Le GE n'a pas pour vocation de fournir du personnel « volant » destiné à combler des absences ponctuelles. Pour ce type de besoin temporaire, l'intérim ou les services de remplacement agricoles sont plus adaptés.

Enfin, Thérèse-Marie explique un autre élément qui différencie les GE de l'intérim. « *L'intérim, on le sait, est souvent porté par des sociétés commerciales – certaines sont même cotées en bourse – qui se font de l'argent sur la mise à disposition de main d'œuvre. Je vais caricaturer, mais c'est un travailleur qu'on prend et qu'on jette. Créer un groupement d'employeurs, c'est déjà un acte d'économie sociale : **on pense à l'humain avant le profit.*** »

4. Quels sont les avantages pour les travailleurs ?

Le GE offre de réels avantages aux travailleurs engagés :

- Un emploi stable et durable : contrat à durée déterminée ou indéterminée qui offre une certaine sécurité ;
- Une diversité de tâches et d'environnements : ils interviennent chez différents membres, dans des ateliers variés, ce qui enrichit leur quotidien professionnel ;
- Un apprentissage continu : la découverte de différentes méthodes de travail, organisations et savoir-faire permet de développer rapidement leurs compétences ;
- Une opportunité de tester le métier : le statut de salarié leur permet d'expérimenter concrètement le métier de producteur ou artisan transformateur avant, éventuellement, de se lancer comme indépendant ;
- L'appartenance à un réseau : ils intègrent une équipe et tissent des liens professionnels avec plusieurs entreprises du secteur.

5. Les aspects réglementaires essentiels

Quelques précisions sur le cadre légal du groupement d'employeurs :

- Le GE ne peut mettre ses travailleurs **qu'à la disposition de ses membres**.
- Il est **interdit pour les membres de licencier leurs travailleurs permanents** pour les réengager ensuite via le groupement d'employeurs.
- Un travailleur doit prêter **minimum 19h/semaine**. Ces heures peuvent être réparties entre plusieurs membres. Comme l'illustre Benoît Beuken : « *Un salarié peut travailler 10h dans une ferme, 5h dans une épicerie bio, et 4h dans un atelier de transformation. Cela permet de faire émerger des postes qualifiés et stables à partir de besoins très morcelés.* »
- Un GE ne peut occuper **plus de 50 travailleurs** simultanément.
- **Plusieurs contrats sont possibles** : CDI, CDD, temps plein ou temps partiel. Le travailleur peut intervenir quelques heures dans la journée, sans nécessairement effectuer une journée complète.
- Le GE peut engager tous types de travailleurs, quelle que soit leur qualification.
- Avant chaque mise à disposition, le GE doit conclure une **convention écrite avec le membre utilisateur**.
- Chaque membre qui accueille un travailleur est **responsable** de l'application de la législation du travail sur son site (sécurité, réglementation, etc.). Il doit notamment disposer d'un règlement de travail, même s'il n'emploie pas le salarié en direct.

6. Comment s'approprier le modèle des groupements d'employeurs ?

6.1 Première option : 1.1. vous êtes un opérateur professionnel et vous voulez créer votre propre GE

6.1.1. Les étapes pour créer un groupement d'employeurs

Comme évoqué précédemment, le groupement d'employeurs permet de déroger à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs. C'est pourquoi **une autorisation préalable du Ministre de l'Emploi est obligatoire pour obtenir l'agrément de GE**. Pour cela, il faut **adresser une demande** écrite au Président du comité de direction du SPF ETCS et à dej@emploi.belgique.be.

Votre dossier doit comprendre les éléments suivants :

1 - Le GE doit être constitué sous forme de **société en nom collectif** (SNC) ou **d'ASBL**, et disposer d'un numéro de compte bancaire propre.

2 - Les statuts du GE doivent être **publiés au Moniteur belge**, et doivent faire apparaître ces deux éléments :

- Un objet social unique : la mise à disposition de travailleurs aux membres du groupement
- **Le principe de la responsabilité solidaire des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers et des travailleurs du groupement solidaire.**

Que signifie concrètement la responsabilité solidaire ?

Cela signifie que si le GE n'est pas en mesure de payer un travailleur, ou si un ou une membre ne s'acquitte pas de sa part, les autres membres peuvent être tenus de couvrir la différence. Pour gérer et limiter les risques liés à cette responsabilité solidaire, certains GE mettent en place des mécanismes de précaution, comme le fait de demander à chaque membre de verser, à son entrée dans le GE, une **provision de départ** (ou une caution de 2 mois, par exemple) **qui sert de fonds de sécurité** pour le GE en cas de défaut de paiement ou d'imprévu.

Ann Wauters explique : « *La provision, c'est une petite somme bloquée sur un compte séparé. Chaque année, les utilisateurs et utilisatrices savent précisément ce qui est provisionné, tout est transparent. Ce mécanisme a aussi une fonction rassurante : il montre que le GE est bien géré. La provision est là au cas où, pour faire face à un imprévu.* »

3 - La liste des membres du groupement, avec :

- Leurs activités
- Leurs numéros BCE
- La commission paritaire (CP) dont ils relèvent
- Le nombre de travailleurs permanents qu'ils occupent, réparti par CP
- La projection du volume horaire de mise à disposition des futurs travailleurs chez chacun d'eux.

4 - Un règlement d'ordre intérieur (ROI), dont le format est libre, doit détailler les règles qui organisent les relations entre le groupement d'employeurs et ses membres.

5 - Les coordonnées de la personne qui assure le suivi du dossier.

6 - Le candidat groupement doit également **proposer une commission paritaire à laquelle il souhaite être rattaché.**

Au sujet de la commission paritaire...

Elle est désignée in fine par le Ministre en charge de l'Emploi. Elle doit être en lien avec celle de ses membres. Si tous les membres relèvent de la même CP, celle-ci s'applique au GE. En cas de diversité (exemple : un agriculteur, un confiturier, un restaurateur et un fleuriste d'une même région constituent un GE pour embaucher un assistant administratif), le Ministre détermine la CP en fonction d'un de ces deux critères : la CP du membre avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition, ou la CP du membre avec le plus grand nombre de travailleurs permanents.

L'affiliation à la **commission paritaire** (CP) est importante. Thérèse-Marie Bouchat l'explique : « *Prenons l'exemple du GE de la Fabrique Circuit Court : parmi ses membres, on trouve des éleveurs et éleveuses de volaille, coopérateurs et coopératrices du petit abattoir, relevant de la CP 144, dont les barèmes salariaux sont plus bas que ceux de la CP 118 de l'industrie agroalimentaire, à laquelle sont affiliés d'autres membres (conserverie, légumerie, glacier...). C'est la CP 118 qui a été retenue comme la plus représentative du GE, ce qui signifie que les ouvriers et ouvrières du groupement relèvent de cette CP. Pour les éleveurs et éleveuses, cela*

représente un désavantage, en ce sens que s'ils avaient engagé seuls, sous leur propre CP, le barème aurait été plus bas. Cependant, le GE peut solliciter des aides à l'emploi qui viennent réduire le coût salarial global. En conséquence, le taux horaire facturé aux membres reste économiquement viable malgré tout. »

La décision d'autorisation ou de refus arrive dans les 40 jours à dater de la réception complète du dossier, mais ça peut aller jusqu'à 100 jours si le Ministre décide de demander l'avis du Conseil national du travail.

6.1.2. Y a-t-il d'autres obligations par la suite ?

Oui, un **rapport d'activité annuel** est obligatoire. Chaque année, à la date anniversaire de son autorisation, le groupement d'employeurs doit le transmettre au SPF Emploi. Ce rapport permet de vérifier le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles liées au fonctionnement du groupement, ainsi qu'à la législation sur les contrats et la durée du travail. **Sur base des éléments communiqués, le Ministre peut réviser le rattachement à une commission paritaire ou, en cas de manquement, retirer l'autorisation du GE.**

Contenu du rapport annuel :

- 1 - L'évolution des membres du groupement en indiquant les entrées et sorties postérieures à la signature des statuts, idéalement avec la date d'entrée et de sortie ;
- 2 - Le numéro BCE des membres et leur commission paritaire ;
- 3 - Le nombre de travailleurs permanents chez les membres de groupements ;
- 4 - Le volume de prestations des travailleurs du GE chez chaque membre ;
- 5 - Les entrées et sorties des travailleurs engagés par le groupement, ainsi que les qualifications et les types de contrats qui ont été conclus (CDD ou CDI), ainsi que le volume d'heures hebdomadaires qu'ils prestant.

6.1.3. Points d'attention avant de se lancer dans l'aventure

Créer et gérer un groupement d'employeurs représente un engagement important. Voici les principaux défis à anticiper :

1 - **Constituer un groupe de membres compatibles peut prendre du temps.** Une fois le GE créé, il faut entretenir la cohésion entre employeurs, qui peuvent avoir des attentes et des fonctionnements différents.

2 - **Assurer une gestion RH complète :**

- Définition collective du profil recherché
- Publication d'offres d'emploi et procédure de recrutement
- Gestion des contrats, avenants, et éventuels licenciements
- Organisation et suivi des plannings
- Accompagnement et formation des employés
- Facturation aux membres

L'organisation des plannings est un point crucial. Il est indispensable de bien estimer les besoins de chaque membre et la répartition de la charge de travail. Le défi consiste à concilier les attentes différentes de tous les utilisateurs : horaires, saisonnalité, périodes de pointe, disponibilités...

Il faut également savoir gérer les imprévus : que faire si un membre ne souhaite plus accueillir un travailleur, ou inversement ? Cela implique de gérer les conflits, de trouver rapidement des solutions de remplacement auprès d'autres membres pour éviter le chômage économique du travailleur.

3 - **Gérer le suivi administratif inhérent à la gestion d'une structure** : assemblées générales, conseils d'administration, rédaction de procès-verbaux, comptabilité, etc.

4 - **Prévoir les investissements financiers pour :**

- Constituer la nouvelle structure (frais de création, statuts, compte bancaire...)
- Alimenter le fonds de sécurité destiné à couvrir les risques liés à la responsabilité solidaire

6.1.4. Exemples

Chez Paysans-Artisans et la Fabrique Circuit Court, les coopérateurs ont fait le choix de créer et gérer eux-mêmes leur groupement d'employeurs, en interne, sans frais supplémentaires pour les membres.

• Le GE de Paysans-Artisans (GEPA) : une répartition stable et planifiée

Chez Paysans-Artisans, les travailleurs du groupement interviennent à la fois chez les producteurs-coopérateurs membres de Paysans-Artisans et au sein de la structure Paysans-Artisans elle-même. Par exemple, certains salariés assurent de la vente à la ferme chez des producteurs pratiquant la vente en circuit court, tout en travaillant également dans les magasins de Paysans-Artisans.

La planification est fixe et relativement stable et figée : les horaires sont définis à l'avance, selon les jours de la semaine (par exemple : lundi chez un producteur, mardi chez un autre...). Les ajustements ne se font que tous les six mois, lors d'une révision générale des plannings.

• Le GE de la Fabrique Circuit Court (GEFCC) : une agilité opérationnelle

Les travailleurs du GEFCC interviennent chez les transformateurs installés à la Fabrique ou qui utilisent ses ateliers, ainsi que pour la Fabrique elle-même en tant que structure faitière (par exemple, pour le nettoyage des bureaux ou d'autres services communs).

La répartition du temps se fait selon les besoins de la semaine. Cela est faisable car les structures sont géographiquement proches (dans le même bâtiment), ce qui facilite les mouvements de personnel. Le suivi est géré par le coordinateur, qui assure une refacturation précise, à la demi-heure près, en fonction de l'utilisation réelle des travailleurs par chaque membre. Les membres reçoivent une facture mensuelle en fonction des heures de prestations réalisées chez eux.

6.2 Deuxième option : les GAL et réseaux territoriaux peuvent initier des GE pour leurs publics professionnels, avec l'appui de Parta-GEs

Un GE peut aussi être porté par des structures territoriales, comme des GAL ou réseaux alimentaires. C'est le cas de Terre Emploi, né en 2021 à l'initiative du RATaV, suite à une étude sur les besoins en main-d'œuvre agricole. Terre Emploi comprend des membres qui sont actifs dans le domaine du maraîchage, de l'élevage, de la sylviculture et de la transformation.

Avec le soutien du GAL Pays de Herve et du SPW Économie sociale, Benoît Beuken a été recruté pour lancer et coordonner le projet. Fort de cette expérience, il souhaite aujourd'hui la mettre au service d'autres territoires, via Parta-GEs, une initiative pensée comme un **incubateur de groupements d'employeurs**.

Parta-GEs développe des **boîtes à outils pratiques** pour aider à la **création et à la gestion de GE**. Le but est d'outiller les coordinateurs et coordinatrices des GE : qu'ils et elles soient informé·e·s sur les démarches administratives (demande d'autorisation, statuts, ouverture de compte, etc.), qu'ils et

elles aient des modèles de contrats, des tableurs de répartition des heures, des outils de facturation...

Parta-GEs peut aussi **accompagner directement les porteurs et porteuses de projet**, ou proposer aux GE existants de sous-traiter certaines tâches au démarrage.

6.3 Troisième option : rejoindre un GE existant et bénéficier d'un service clé en main

Certaines structures proposent un accès direct à l'emploi partagé, sans devoir créer soi-même un groupement d'employeurs. C'est le cas de **DBH-Emploi**, une **cellule de gestion** qui coordonne trois GE distincts, dont Agro-Emploi (secteurs agricoles – CP 144 et CP 302). Ces trois GE ont été créés pour répondre au mieux aux réalités des commissions paritaires de leurs membres.

Depuis la création du premier GE en 2017, DBH-Emploi a rassemblé **195 membres** (dont 90 pour Agro-Emploi) et a permis la création de **29 emplois**, soit **20 équivalents temps plein** à ce jour. « Tous types de profils peuvent être intégrés dans les GE : secrétaire, aide-comptable, ouvrier, vendeur... Le modèle est ouvert à une grande diversité de métiers, selon les besoins des membres. »

Les avantages de DBH-Emploi

- **Simplicité** : DBH s'occupe de tout, notamment les démarches administratives : contrats, avenants, assurances, congés, suivi légal... L'utilisateur, lui, reçoit simplement une facture mensuelle correspondant au taux horaire multiplié par le nombre d'heures réellement prestées. Les frais de gestion sont inclus dans le taux horaire (environ 10 %), qui intègre aussi les coûts liés au secrétariat social, aux assurances et à d'éventuels ajustements contractuels.
- **Rentabilité grâce au partage des charges** : les coûts éventuels (matériel, formation...) sont répartis entre les utilisateurs.
- **Stabilité** : DBH veille à créer des CDI dans la mesure du possible (bien que les CDD soient possibles aussi), pour garantir une relation durable entre l'employeur et le travailleur, même pour de petits volumes horaires.
- **Efficacité** : les salariés qui travaillent dans plusieurs structures acquièrent une polyvalence et une expérience accélérée.

Les services de DBH-Emploi s'étendent sur toute la Wallonie.

Comment ça fonctionne ?

Par exemple, un transformateur à la recherche de main d'œuvre les contacte pour un min de 4h/semaine. DBH-Emploi recherche d'autres partenaires pour compléter l'horaire et se charge du recrutement ainsi que de toutes les démarches administratives.

DBH-Emploi est attentif à envoyer des travailleurs chez des utilisateurs pas trop éloignés les uns des autres. Ann Wauters explique : « *On regarde vraiment que les distances soient raisonnables. Une demi-heure, ou 40 min maximum, entre le point A et le point B, c'est le grand maximum parce que le but du jeu c'est que le travailleur soit satisfait sur le long terme. Il ne faut pas que le travailleur s'essouffle et qu'on en abuse. Il faut qu'il y ait un confort de vie pour tout le monde. Lorsqu'on crée vraiment un emploi on fait vraiment attention à la région entre le travailleur et les utilisateurs.* »

Vous avez des questions ?

Consultez le site du SPF emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/groupements-demployeurs>.

Consultez la base juridique du groupement d'employeurs. Il s'agit de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en particulier à partir de la section 1 du chapitre XI : « Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs au sein d'un groupement d'employeurs »

Contactez les orateurs :

Aurore Léonet, SPF Emploi : dej@emploi.belgique.be

Ann Wauters, DBH-Emploi : contact@dbh-emploi.be

Benoit Beuken, Parta-GEs : contact@parta-ges.be

Thérèse-Marie Bouchat, Paysans-Artisans : therese-marie@paysans-artisans.be