

OUTILS JURIDIQUES POUR LE GROUPEMENT DES ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS

DOSSIER N°ADV23R023000005

DÉCEMBRE 2024





SOMMAIRE

01 Contexte

02 Méthodologie

03 les limites de l'enquête

04 les résultats

05 Analyse des résultats

06 Annexes

CONTEXTE

On dénombre environ **300 entreprises de travaux forestiers en Normandie** intervenant majoritairement dans le domaine de l'exploitation forestière et dans une moindre mesure dans celui des travaux sylvicoles.

En Décembre 2021 paraissait le rapport « Entreprises de travaux forestiers : quels profils à l'avenir ? », commandé par le MASA, la FNEDT et l'ONF et rédigé par le cabinet de conseil 1630 Conseil. Ce rapport mettait en lumière le fait que les entreprises de travaux forestiers se caractérisaient par **une culture du travail individualiste et donc une faible capacité de regroupement**. Cet état de fait rend ces entreprises vulnérables en cas de difficultés techniques, économiques ou bien sociales. Le rapport insistait dans ses recommandations sur la nécessité de **renforcer la coopération entre ces entreprises** via la constitution de réseaux formels et informels.

En parallèle, le PRFB de Normandie, inscrivait dans ses objectifs le soutien aux entreprises de travaux forestiers (Objectif 5.3) notamment via la **promotion de solutions de regroupement et de mutualisation**.

Les solutions de regroupement évoquées dans ces rapports concernent aussi bien **la mutualisation de matériel que de ressources humaines**.



La présente étude, financée par la DRAAF Normandie, se propose de passer en revue les différentes formes de coopération en vigueur dans le monde agricole et d'identifier, lorsque cela est possible, les modalités de transposition de celles-ci au milieu forestier. Si l'idée de départ de cette étude était de se concentrer sur le modèle des CUMA, il est rapidement apparu pertinent d'étudier également d'autres formes de coopération entre entreprises.

C'est ainsi que les groupements d'employeurs, groupement d'intérêt économique, les groupements momentanés d'entreprises et le recours à la sous-traitance sont rentrés dans le champ de cette étude.

MÉTHODOLOGIE

Une recherche bibliographique à partir des termes « groupement d'entreprises », « mutualisation », « entreprises de travaux forestiers », « entreprises agricoles » a été menée pour identifier les formes juridiques pouvant potentiellement rentrer dans le champ de cette étude.

Dans un second temps, une série d'entretiens libres ont été menés auprès d'acteurs engagés dans ces formes de groupement en Région ou ailleurs pour évoquer le fonctionnement pratique de ces derniers et leur transposabilité au milieu forestier.

Ces acteurs ont été identifiés soit par sollicitation du réseau Fibois Normandie et Fibois France, soit en effectuant des recherches d'entreprises sur le site internet pappers.com via l'utilisation de filtres de recherche (forme juridiques, code APE).

Les résultats de la recherche bibliographique et ces entretiens ont abouti à la rédaction de fiches comparatives des différentes formes de groupements.

Enfin, la méthodologie prévoit la restitution des résultats sous forme de témoignages vidéos faisant intervenir les personnes ressources interrogées ainsi que des entreprises ayant déjà eu recours à l'une ou l'autre de ces formes de groupement.



LIMITES DE L'ÉTUDE

Cette étude se concentre sur les modalités de groupement les plus fréquemment évoquées dans la littérature et par les acteurs rencontrés.

Il ne s'agit donc pas de traiter chaque forme juridique existante et d'étudier sa transposabilité au milieu forestier.

Afin d'être la plus pragmatique possible, cette étude a pour objectif de répondre aux questions que les ETF peuvent se poser sur les différentes formes de groupement et surtout de leur apporter les témoignages d'entreprises, forestières ou non, ayant opté pour une de ces formes.



RÉSULTATS

Bibliographie :

La recherche bibliographique aura permis d'identifier 4 formes de groupement potentiellement pertinentes en vue d'une transposition au milieu forestier. Elle aura surtout mis en évidence que la problématique ne date pas d'hier et a déjà fait l'objet d'études par le passé comme en témoigne le rapport "Définition de la structure type d'un groupement d'entreprises de travaux forestiers pour pérenniser et optimiser leur activité - Rapport final" (Fibois Alsace. Juin 2014).

Les 4 formes de groupement identifiées sont les suivantes :

- **CUMA (Coopérative d'utilisation des matériels agricoles)**
- **GE (Groupement d'Employeurs)**
- **GIE (Groupement d'Intérêt Economique)**
- **GME (Groupement Momentané d'Entreprises)**

Entretiens :

Le tableau suivant recense, pour chaque forme juridique les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude en précisant la structure rencontrée et la date d'entretien. L'ensemble des notes prises en entretien sont annexées à ce rapport.

Forme juridique	Structure rencontrée	Date d'entretien
CUMA	Fédération des cuma Normandie Ouest	14 mai 2024
GE	Pro Entraide Bois	10 juillet 2024
	GE 14	30 août 2024
	Pro Forêt Entraide	10 octobre 2024
GIE	GIE Sitka	10 octobre 2024
	FFB 14	15 octobre 2024
GME	FFB 14	15 octobre 2024



CUMA (COOPÉRATIVE D'UTILISATION DES MATÉRIELS AGRICOLES)

Référence juridique :

Articles L521-1 à L529-6 du Code rural

Objet : Mutualisation d'équipements agricoles, bâtiments, personnels et services de nature à réduire les coûts d'exploitation au profit de ses membres et pour l'usage exclusif de leur exploitation agricole.

Statut juridique : Création d'une Société coopérative à capital variable immatriculée au RCS.

Constitution : Des statuts et un règlement intérieur sont à soumettre au Haut Conseil de la Coopération Agricole pour agrément. Le règlement intérieur précise les droits et obligations des adhérents et les modalités pratiques de gouvernance, de financement et d'organisation de la Cuma. Chaque adhérent signe un bulletin d'engagement pour chaque activité ou matériel de la Cuma qu'il souhaite solliciter. Il s'engage pour une durée prévue dans les statuts correspondant généralement à la durée d'amortissement du matériel de la Cuma (dans la plupart des cas, 7 ans).

Membres : Toutes les structures ayant un objet de production agricole (exploitations en nom propre, sociétés en nom propre, commerciales ou coopératives) peuvent adhérer à une Cuma. 4 adhérents minimum sont nécessaires pour la création d'une Cuma.

Instances de gestion : La Cuma est pilotée par un Conseil d'Administration élu en Assemblée Générale par les adhérents (sur le principe d'une voie par adhérent). Le CA élit ensuite un Bureau. Il doit convoquer une Assemblée Générale au moins une fois par an.

Financement : Pour utiliser les services d'une Cuma, l'adhérent souscrit des parts sociales proportionnellement à ses engagements. Le capital varie en fonction des entrées (souscription de parts sociales) et des sorties (remboursement de parts sociales) des adhérents. Ce capital permet d'assurer la responsabilité financière des adhérents ainsi que la participation à l'autofinancement des investissements. Pour payer le matériel et ses charges, la Cuma facture à ses adhérents au prorata de l'utilisation du matériel (conformément à leurs engagements).

Bénéfices : Les capitaux apportés sont un moyen de travail et non un patrimoine à faire fructifier. Il n'y a donc pas de recherche de bénéfices. Les éventuels excédents peuvent être répartis entre les coopérateurs sous forme de ristournes ou d'intérêts sur parts sociales.

Dettes : Les adhérents sont responsables à hauteur de deux fois le capital social souscrit. Y compris après le départ de la Cuma puisque l'adhérent reste tenu pendant cinq ans de toutes les dettes existantes au moment de sa sortie.



CUMA (COOPÉRATIVE D'UTILISATION DES MATÉRIELS AGRICOLES)

Référence juridique :

Articles L521-1 à L529-6 du Code rural

Objet : Mutualisation d'équipements agricoles, bâtiments, personnels et services de nature à réduire les coûts d'exploitation au profit de ses membres et pour l'usage exclusif de leur exploitation agricole.

Statut juridique : Création d'une Société coopérative à capital variable immatriculée au RNE.

Constitution : Des statuts et un règlement intérieur sont à soumettre au Haut Conseil de la Coopération Agricole pour agrément. Le règlement intérieur précise les droits et obligations des adhérents et les modalités pratiques de gouvernance, de financement et d'organisation de la Cuma. Chaque adhérent signe un bulletin d'engagement pour chaque activité ou matériel de la Cuma qu'il souhaite solliciter. Il s'engage pour une durée prévue dans les statuts correspondant généralement à la durée d'amortissement du matériel de la Cuma (dans la plupart des cas, 7 ans).

Membres : Toutes les structures ayant un objet de production agricole (exploitations en nom propre, sociétés en nom propre, commerciales ou coopératives) peuvent adhérer à une Cuma. 4 adhérents minimum sont nécessaires pour la création d'une Cuma.

Instances de gestion : La Cuma est pilotée par un Conseil d'Administration élu en Assemblée Générale par les adhérents (sur le principe d'une voie par adhérent). Le CA élit ensuite un Bureau. Il doit convoquer une Assemblée Générale au moins une fois par an.

Financement : Pour utiliser les services d'une Cuma, l'adhérent souscrit des parts sociales proportionnellement à ses engagements. Le capital varie en fonction des entrées (souscription de parts sociales) et des sorties (remboursement de parts sociales) des adhérents. Ce capital permet d'assurer la responsabilité financière des adhérents ainsi que la participation à l'autofinancement des investissements. Pour payer le matériel et ses charges, la Cuma facture à ses adhérents au prorata de l'utilisation du matériel (conformément à leurs engagements).

Bénéfices : Les capitaux apportés sont un moyen de travail et non un patrimoine à faire fructifier. Il n'y a donc pas de recherche de bénéfices. Les éventuels excédents peuvent être répartis entre les coopérateurs sous forme de ristournes ou d'intérêts sur parts sociales.

Dettes : Les adhérents sont responsables à hauteur de deux fois le capital social souscrit. Y compris après le départ de la Cuma puisque l'adhérent reste tenu pendant cinq ans de toutes les dettes existantes au moment de sa sortie.



CUMA (COOPÉRATIVE D'UTILISATION DES MATÉRIELS AGRICOLES)

Statut du personnel : La Cuma peut également se constituer en GE (Groupement d'Employeurs). A ce titre, elle peut embaucher du personnel qu'elle met à disposition de ses adhérents en leur facturant le coût salarial proportionnellement au temps passé.

Droits d'enregistrement : La constitution d'une Cuma coûte 1200 € HT. Il faut également compter les frais d'adhésion à la Fédération Départementale des Cuma.

TVA : La Cuma est assujettie de plein droit au régime de la TVA simplifié agricole, pour les prestations de services rendues à leurs adhérents.

Imposition des bénéfices : Exonérée de l'impôt sur les sociétés (IS) si, les opérations sont réalisées pour ses adhérents ou si les opérations réalisées avec des tiers non coopérateurs sont limitées à 20 % du chiffre d'affaires.

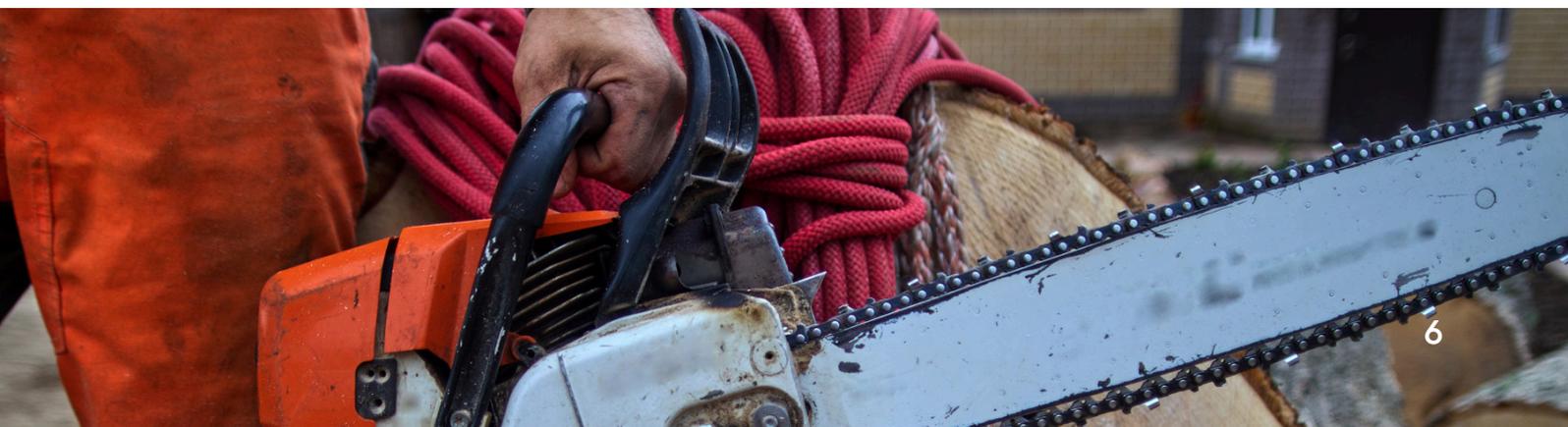
Dissolution : En cas de liquidation, l'excédent éventuel n'est pas distribué aux adhérents mais est dévolu à d'autres sociétés coopératives



- Mutualisation de matériel, d'immobilier et de salariés.
- La Cuma peut contracter des emprunts, bénéficier d'aides à l'investissement.
- Accompagnement comptable et juridique par la Fédération.
- Simplicité pour l'admission d'associé ou d'adhérent.

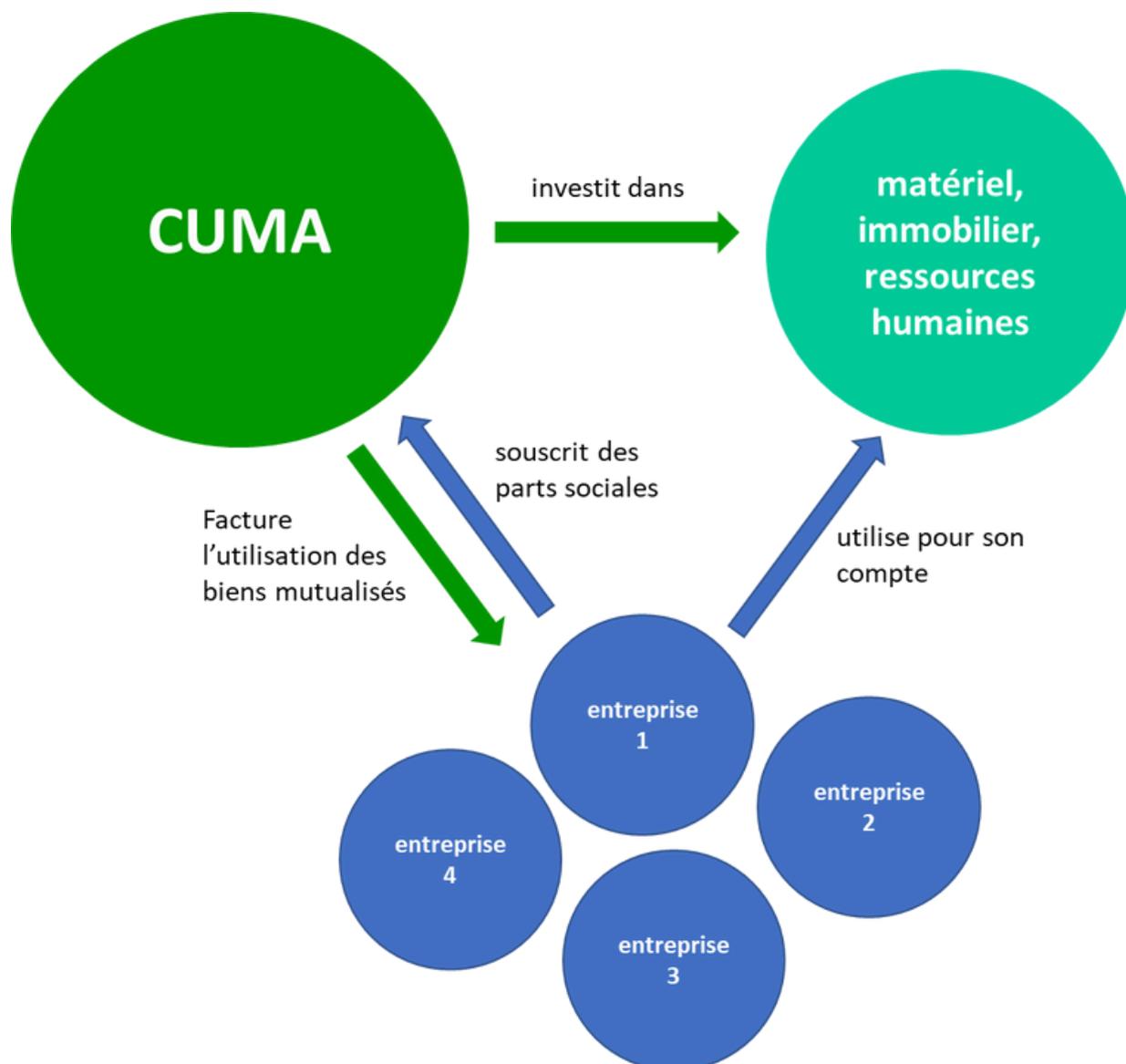


- Un trop grand nombre d'adhérent ou de salariés peut compliquer la gouvernance.
- Les adhérents d'une Cuma ne peuvent pas faire de la prestation avec le matériel de celle-ci. Il ne doit servir que sur leur exploitation. Ainsi, le modèle Cuma est transposable aux exploitants forestiers mais pas aux ETF.



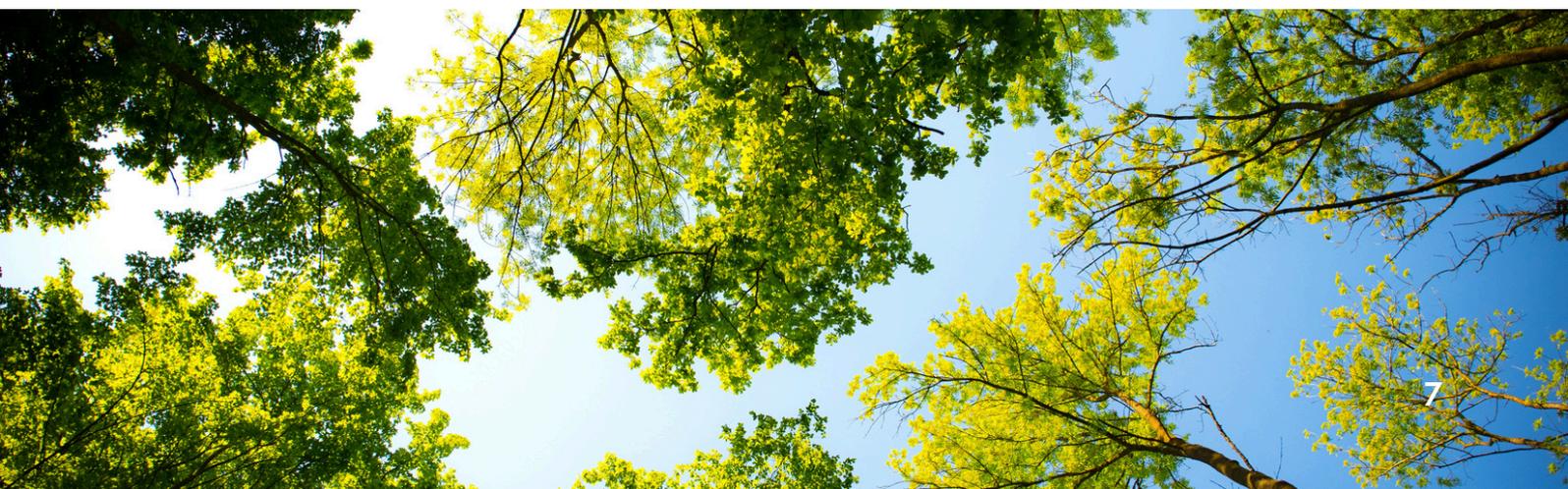
CUMA (COOPÉRATIVE D'UTILISATION DES MATÉRIELS AGRICOLES)

La Cuma en un schéma :



Pour aller plus loin :

<https://normandie.cuma.fr/>



GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Référence juridique :

Articles L1253-1 à L1253-24 du Code du travail

Objet : Un groupement d'employeurs est une association d'entreprises dites membres adhérentes qui a pour objet d'embaucher des salariés qui exerceront leur emploi au sein des différents membres du groupement d'employeurs par une mise à disposition à but non lucratif. Le groupement d'employeurs peut également apporter aide ou conseil en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines au profit de ses adhérents.

Statut juridique : Association loi 1901 ou société coopérative.

Constitution : Des statuts sont à déposer en Préfecture et la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) doit être informée de la création du GE. En principe, les adhérents d'un même GE entrent dans le champ d'application de la même convention collective. Dans le cas contraire, le choix de la convention collective applicable est laissé à l'appréciation des membres du groupement mais doit être soumis à l'avis de la DREETS. Le GE est constitué pour une durée indéterminée et les adhérents s'engagent pour une durée prévue dans les statuts.

Membres : Les personnes physiques ou morales, quelles que soient leurs formes juridiques peuvent adhérer à un groupement d'employeurs. Il peut s'agir d'entreprises à l'origine de la création du groupement d'employeurs ou qui décident d'y adhérer ultérieurement. 2 adhérents minimum sont nécessaires.

Instances de gestion : Le GE est pilotée par un Conseil d'Administration élu en Assemblée Générale par les adhérents (sur le principe d'une voie par adhérent). Le CA élit ensuite un Bureau. Il doit convoquer une Assemblée Générale au moins une fois par an.

Financement : Pour utiliser les services d'un GE, l'entreprise doit y adhérer. Le groupement d'employeurs met le salarié à disposition des adhérents et facture à chaque adhérent cette mise à disposition en fonction des heures effectuées. Le coût de la mise à disposition comprend le salaire, les charges sociales et une part de frais de fonctionnement du groupement.

Bénéfices : Les GE sont à but non lucratif et ne peuvent réaliser bénéfices.

Dettes : Les membres d'un GE sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Toutefois, les statuts du groupement peuvent aussi prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du GE.



GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Statut du personnel : Le salarié du GE est lié directement à celui-ci par un contrat de travail. C'est le GE qui verse le salaire et s'affranchit des charges. Le salarié bénéficie de l'égalité de traitement par rapport aux salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition (rémunération, intéressement, participation et épargne salariale).

Droits d'enregistrement : Pas de droit à payer. Le GE verse les salaires chargés de ses salariés ainsi que les frais de gestion.

TVA : Le GE facture des prestations à ses membres, il est donc redevable de la TVA au taux normal de 20 %.

Imposition des bénéfices : Même si l'objectif d'un groupement d'employeurs n'est pas de réaliser des bénéfices, il est soumis à l'impôt sur les sociétés dans les mêmes conditions que les personnes morales relevant de cet impôt, au taux normal ou au taux réduit.

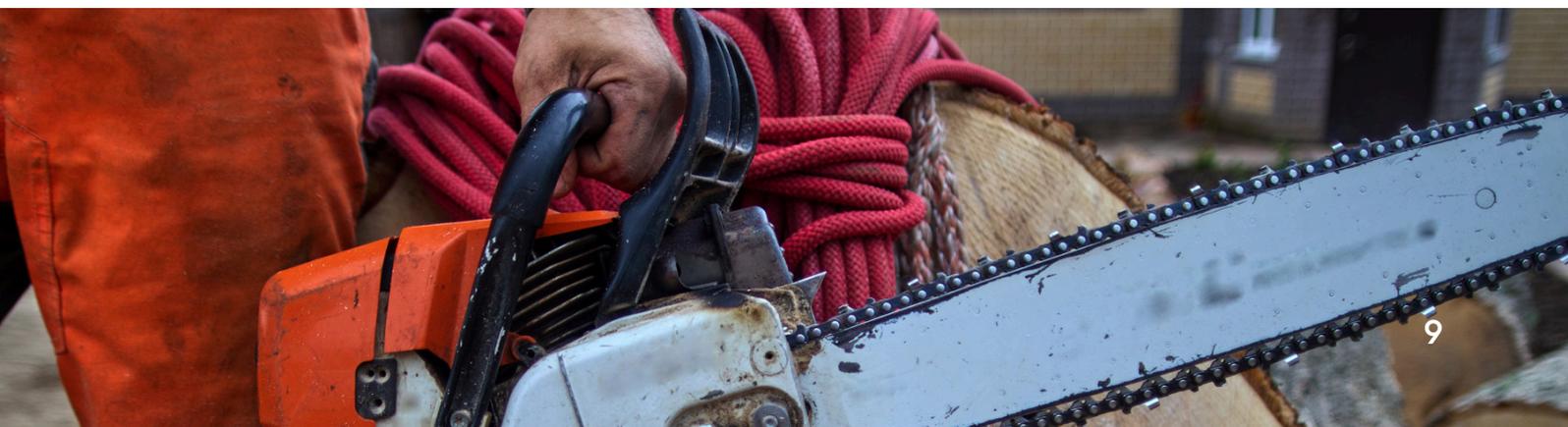
Dissolution : L'assemblée générale des membres du GE peut voter sa dissolution dans les conditions fixées par ses statuts.



- Le chef d'entreprise dispose d'un personnel stable, fidélisé et expérimenté et en adéquation avec sa charge d'activité.
- Le salarié bénéficie d'un emploi stable (CDI) à temps plein et d'un salaire assuré
- Se décharger de tout l'administratif lié à l'embauche et la gestion RH.

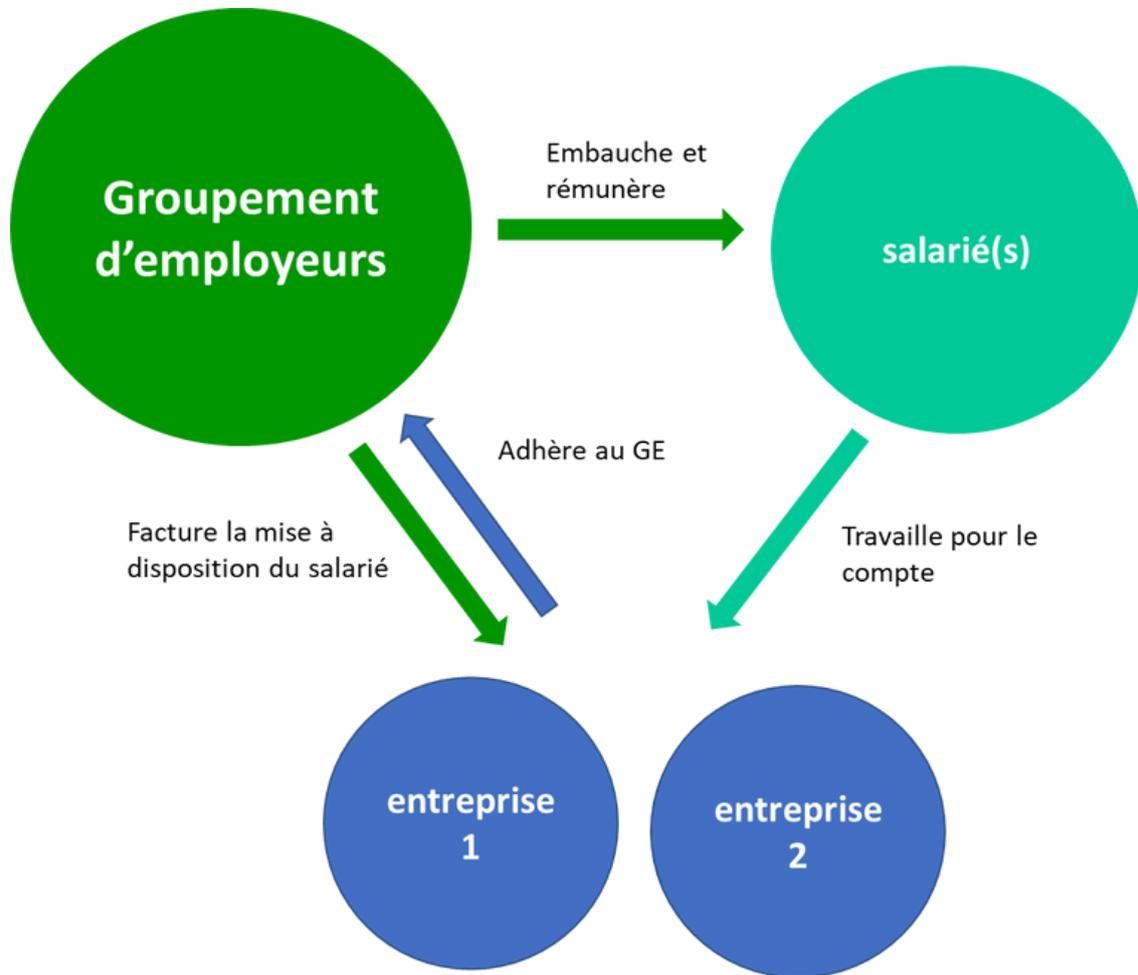


- Les entreprises adhérentes du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes contractées à l'égard d'un salarié, c'est-à-dire qu'elles doivent payer à la place d'un membre défaillant.
- Il peut être nécessaire de dégager du temps pour la mise en place et la gestion de la facturation et de la comptabilité.



GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Le GE en un schéma :

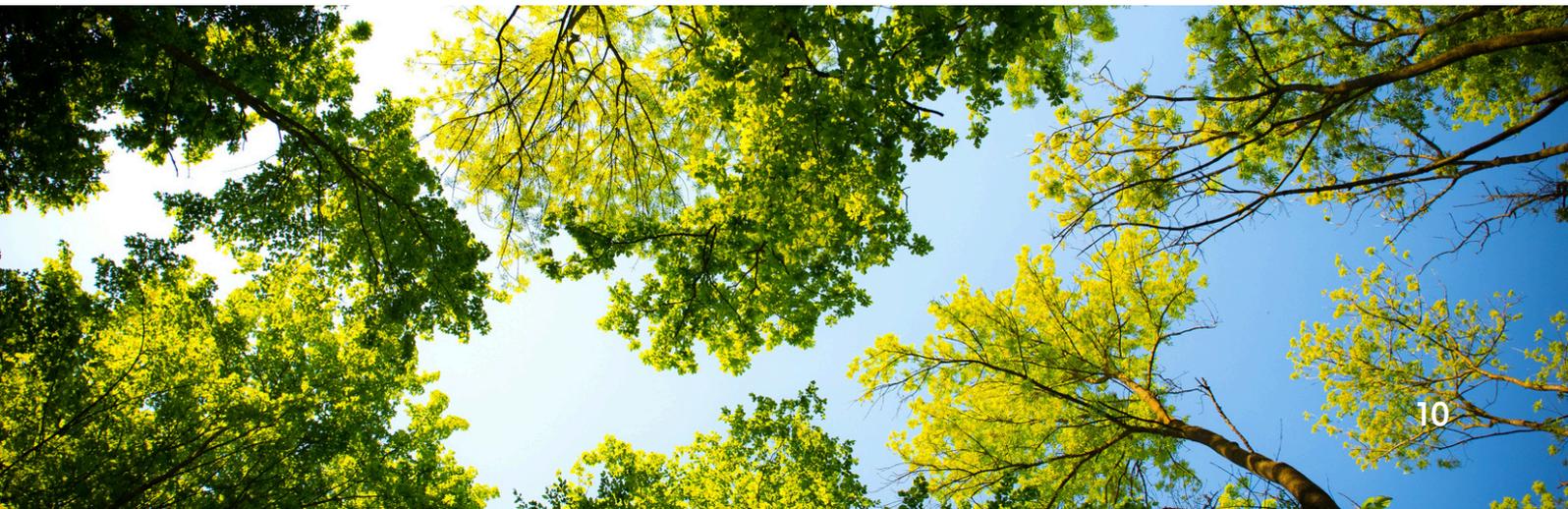


Pour aller plus loin :

[GE 14 \(Groupement d'employeurs agricole du Calvados\)](#)

[GE Activ'Emploi \(Groupement d'employeurs agricole de la Manche\)](#)

[Pro Forêt Entraide \(Groupement d'employeurs forestiers de Bourgogne Franche Comté\)](#)



GME (GROUPEMENT MOMENTANÉ D'ENTREPRISES)

Référence juridique :

Articles R2142-19 à R2142-27 du Code de la commande publique

Objet : Un GME est un accord momentané entre des entreprises pour élaborer une offre commune en réponse à un marché. Cet accord privé, qui s'organise dans le cadre de la liberté contractuelle n'obéit à aucune réglementation spécifique quant à sa constitution et son fonctionnement. Le GME est donc un exemple de co-traitance.

Statut juridique : Le GME n'a pas la personnalité morale et chaque entreprise membre dispose de la qualité de cotraitant.

Constitution : Les membres du groupement rédigent une convention écrite identifiant les responsabilités de chaque entreprise, les règles de fonctionnement du groupement et la mission détaillée du mandataire commun. La convention doit notamment préciser la nature juridique du groupement conjoint ou solidaire. Dans le cas d'une réponse à un marché public, le formulaire DCI est utilisé pour candidater en co-traitance et désigner un mandataire.

Membres : Au moins 2 membres, personnes physiques ou morales, de droits privé ou public sont nécessaires pour constituer un GME.

Instances de gestion : Les membres du GME définissent leur propre règles au travers de la convention. Un mandataire doit être désigné par le groupement pour le représenter vis-à-vis du client, pour coordonner les prestations dans le cadre de l'exécution du marché et pour assurer la gestion administrative et financière.

Dans un GME conjoint, chaque entreprise est responsable uniquement de sa prestation, au sein du marché. Si une des membres est défaillant, soit le mandataire est solidaire et doit pallier cette défaillance (en assurant lui-même la prestation ou en trouvant un autre prestataire) dans les conditions du marché, soit il ne l'est pas et c'est au client de trouver une entreprise capable de réaliser la prestation.

Dans un GME solidaire, les entreprises s'engagent à répondre au marché dans les conditions tarifaires et temporelles définies à la signature et en cas de difficulté d'exécution, elles doivent pallier la défaillance de l'un des partenaires.

Financement : Les membres d'un GME ne font pas d'apports.



GME (GROUPEMENT MOMENTANÉ D'ENTREPRISES)

Bénéfices : Les bénéfices du marché pour lequel s'est constitué le GME ne font pas l'objet de partage. Si le GME est conjoint, le règlement est effectué à chacun des cotraitants. Si le GME est solidaire, et si les prestations respectives des membres du groupement sont individualisables, le règlement peut être effectué sur des comptes distincts pour chacun des opérateurs. Dans le cas contraire, le versement des sommes dues n'est possible que sur un compte unique, ou sur le compte du mandataire s'il a été habilité à ce titre par les membres du groupement, à charge pour lui de reverser les sommes dues à chacun d'entre eux.

Dettes : Pas de partage de perte globale sur le marché

Statut du personnel : Le GME ne peut pas embaucher de personnel. Les membres sont dits co-traitants

Droits d'enregistrement : Pas de droit à payer.

TVA : Chaque membre est redevable de la TVA dans les conditions du droit commun.

Imposition des bénéfices : Pas d'imposition pour le groupement. Mais chaque membre est passible de l'impôt sur les bénéfices résultant de l'exécution de sa part de travaux

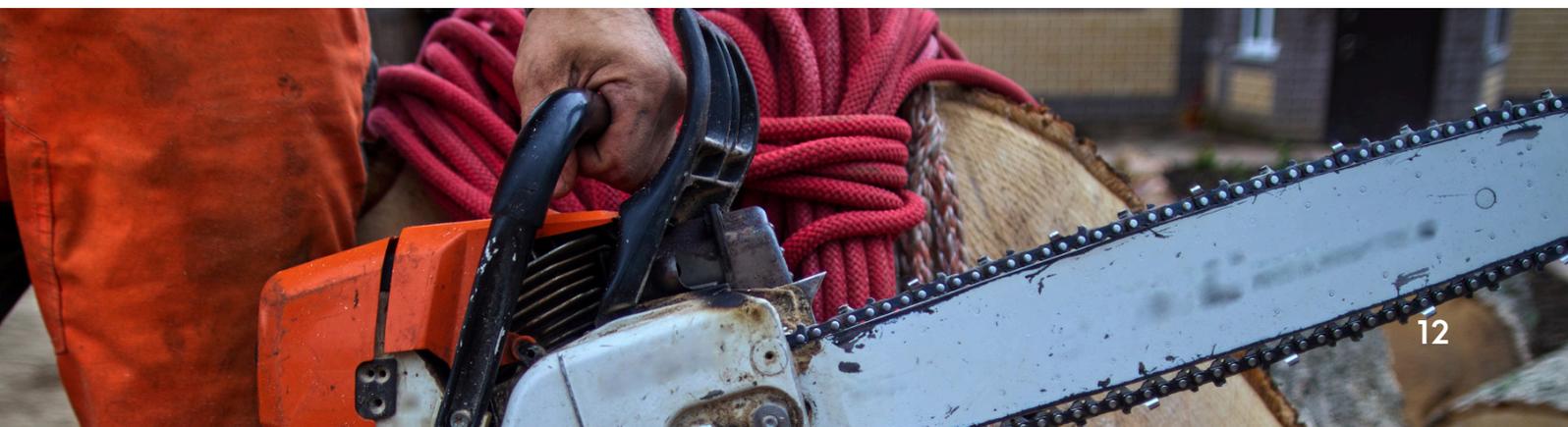
Dissolution : Le GME prend fin lorsque le marché pour lequel il s'est constitué est achevé.



- Mettre en commun des moyens humains et matériels le temps d'un marché en conservant son autonomie (en particulier dans le cas de GME conjoint) ;
- Accéder à des marchés auxquels séparément l'entreprise n'aurait pas eu la capacité technique et/ou financière de répondre ;
- Le GME solidaire apporte des garanties solides au client et facilite l'obtention d'un marché.

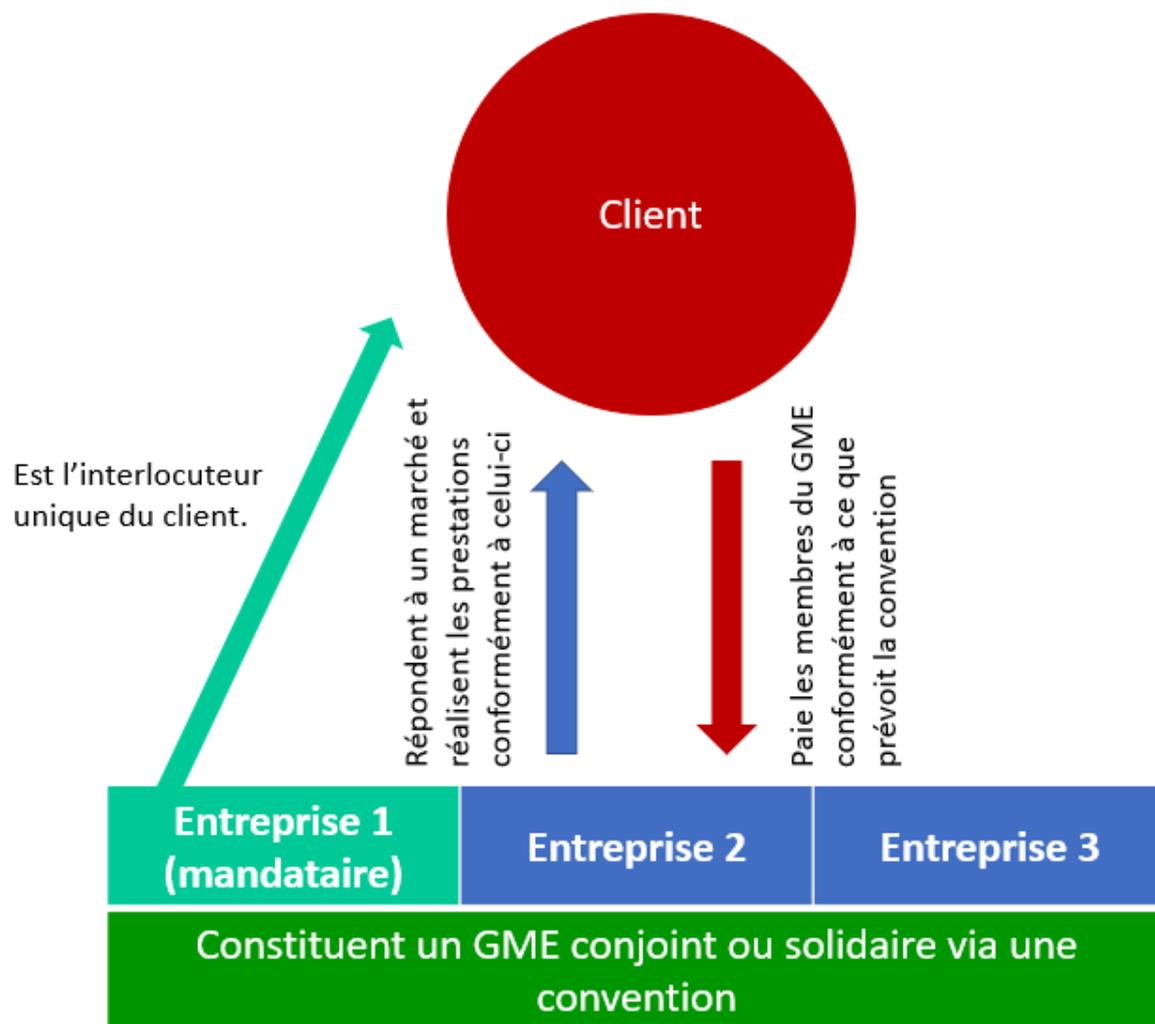


- S'assurer de la solvabilité des membres du GME en cas de groupement solidaire.
- Charge de travail administrative supplémentaire supportée par le mandataire.



GME (GROUPEMENT MOMENTANÉ D'ENTREPRISES)

Le GME en un schéma :



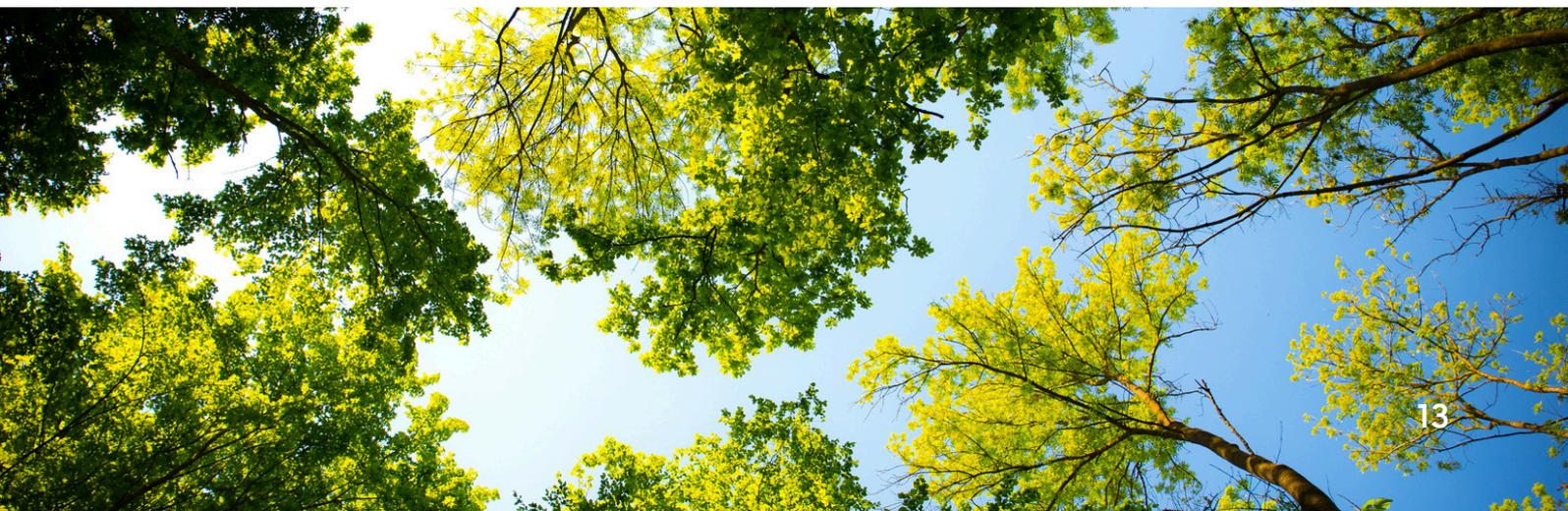
Pour aller plus loin :

GME

modèle de convention GME conjoint

modèle de convention GME solidaire

Formulaire DC1



GIE (GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE)

Référence juridique :

Articles L251-1 à L253-1 du Code du commerce

Objet : Le GIE permet la mise en commun de certaines activités ou de certains moyens par des entreprises souhaitant développer leur activité économique, tout en conservant leur indépendance. Le GIE doit avoir pour objet le prolongement de l'activité économique de ses membres. En d'autres termes, l'activité du GIE doit être en rapport direct avec celle de ses membres.

Statut juridique : Le GIE est une personne morale à part entière doté d'un cadre juridique intermédiaire entre la société et l'association. Le GIE doit être enregistré au RNE.

Constitution : Les membres du groupement rédigent un contrat constitutif (et éventuellement un règlement intérieur) à déposer au RNE. Ces documents définissent l'objet, les membres, la dénomination, l'organisation, le fonctionnement et la durée du GIE.

Membres : Au moins 2 membres, personnes physiques ou morales, de droits privé ou public sont nécessaires pour constituer un GME.

Instances de gestion : Le GIE est administré par une ou plusieurs personnes (administrateurs), choisies parmi les membres ou en dehors d'eux conformément au contrat constitutif. Les pouvoirs des administrateurs sont fixés librement. Dans ses rapports avec les tiers (fournisseurs, clients, administrations), l'administrateur engage le GIE par tout acte qui entre dans l'objet social du groupement. Par exemple, l'administrateur peut conclure un emprunt pour financer l'achat du matériel nécessaire au développement de l'activité économique des membres.

Financement : Le GIE peut se constituer avec ou sans capital. Sont possibles les apports en numéraire, en industrie ou en nature (même en l'absence de capital). Lorsque le GIE est constitué sans capital, il fonctionne comme une association. Ainsi, il perçoit les cotisations de ses membres si la facturation de ses services et les réserves constituées ne sont pas suffisantes.

Bénéfices : Le but du GIE n'est pas de réaliser des bénéfices pour lui-même mais il peut les partager entre ses membres ou mettre les résultats en réserve pour les besoins de la réalisation de son objet social.

Dettes : Les membres du GIE sont indéfiniment et solidairement responsables de ses dettes. Un nouveau membre peut être exonéré des dettes nées avant à son entrée dans le groupement.



GIE (GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE)

Statut du personnel : Doté de la personnalité morale, un GIE peut embaucher des salariés. Les salariés des différentes entreprises qui composent le GIE restent liés à ces dernières.

TVA : Les opérations menées par les membres du GIE sont assujetties à la TVA dans les conditions du droit commun.

Imposition des bénéficiaires : Le GIE n'est pas imposable en tant que tel. La fiscalité doit être étudiée au niveau de ses membres. Chaque membre est imposé pour la partie des bénéfices générés par le GIE qui correspond à ses droits, au titre de l'impôt sur le revenu (IR) ou de l'impôt sur les sociétés (IS), selon le régime applicable au membre. De la même manière, les dépenses engagées par un membre dans le cadre du GIE peuvent être déduites de son résultat. Le régime fiscal des administrateurs varie selon leur statut de membre ou non du GIE. :

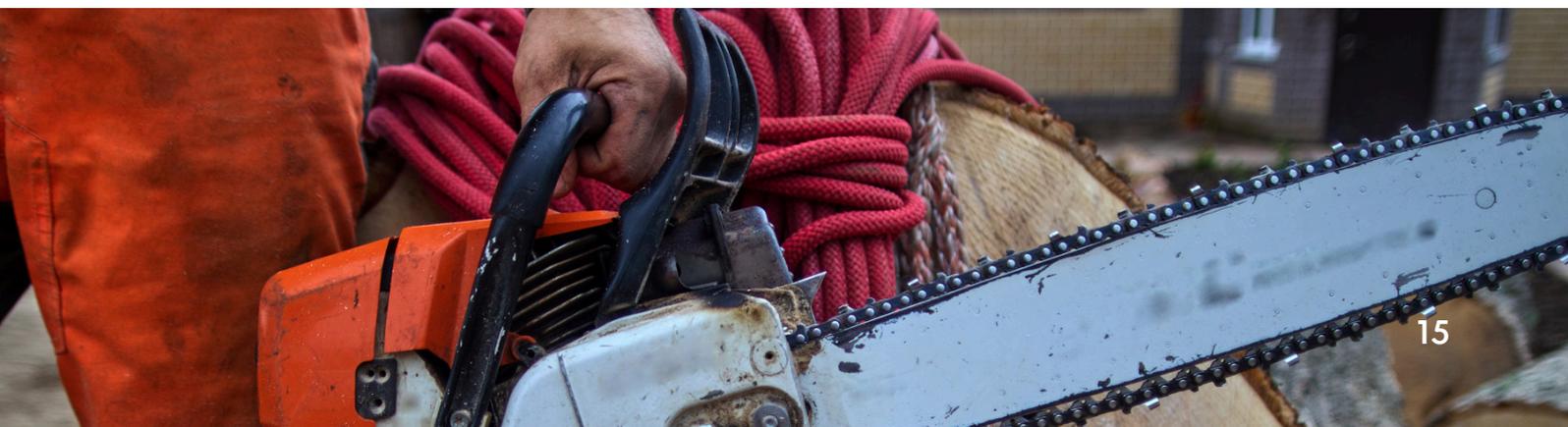
Dissolution : Les modalités de dissolution sont définies dans le contrat constitutif. Elle peut intervenir pour plusieurs raisons, notamment à l'expiration de la durée pour laquelle le GIE a été constitué, à la suite de la réalisation ou de l'extinction de son objet, ou par la volonté des membres. La dissolution entraîne la liquidation.



- Mettre en commun des compétences et des moyens humains tout en conservant son indépendance.
- Accéder à des marchés plus importants.
- Partage des coûts pour des activités communes.
- Régime juridique très souple.

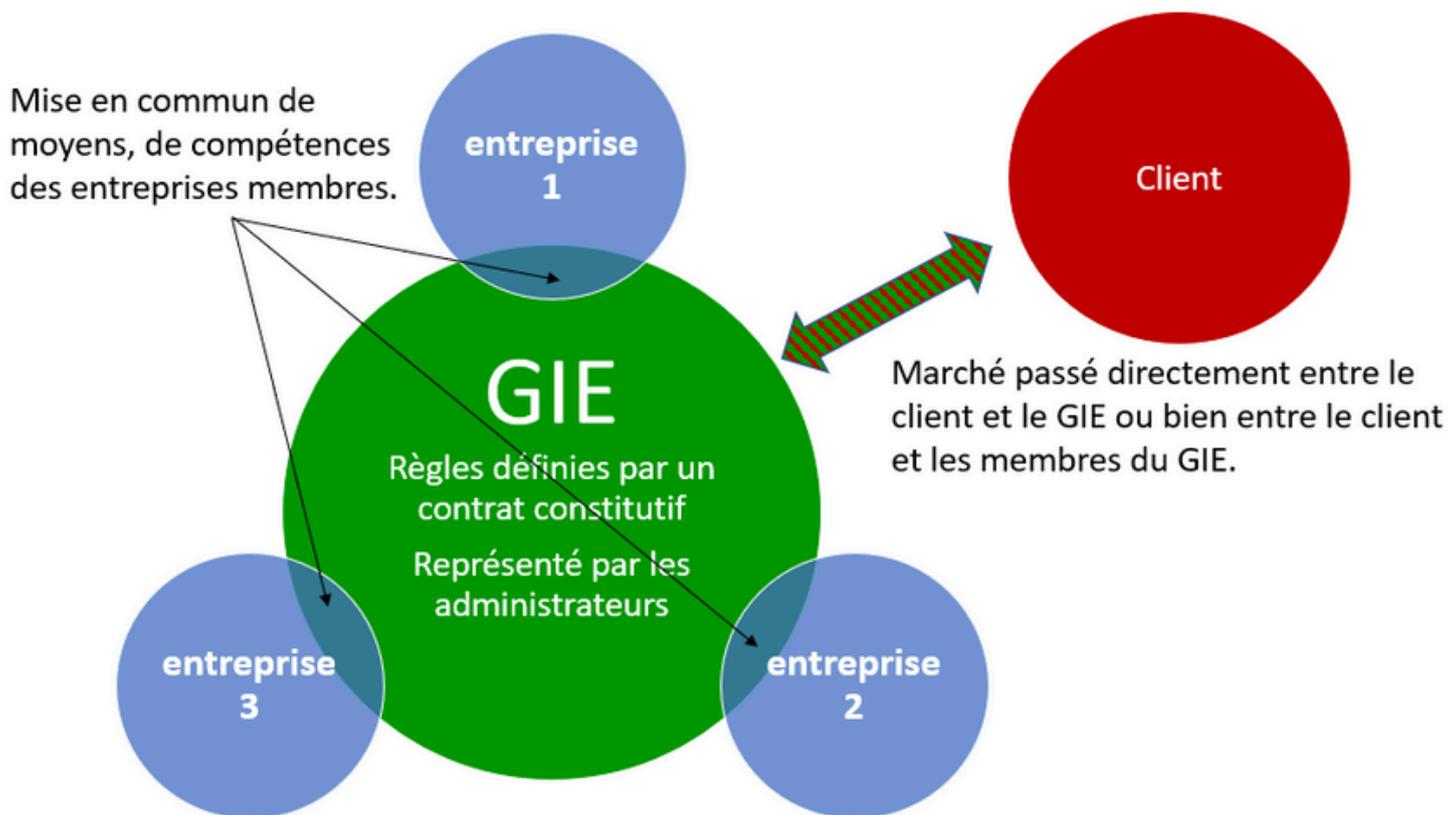


- Nécessité d'une coopération et d'un objectif bien partagé par l'ensemble des membres.
- Responsabilité solidaire et indéfinie des membres du GIE.



GIE (GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE)

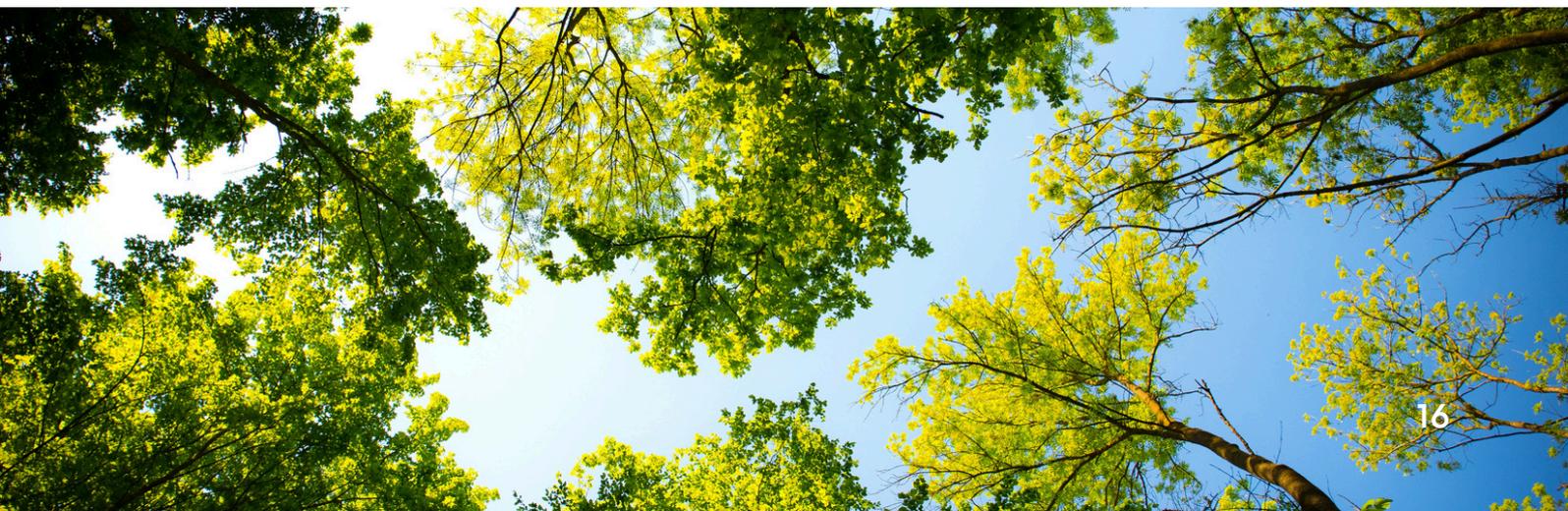
Le GME en un schéma :



Pour aller plus loin :

[Groupement d'intérêt économique](#)

[BPI France](#)



ANALYSE DES RÉSULTATS

Cette étude des 4 formes de groupement permet d'ores et déjà de dresser les constats suivants :

- Le modèle CUMA, tel qu'il existe en agriculture, n'est pas transposable aux ETF, le matériel d'une CUMA ne pouvant être utilisé par les adhérents pour faire de la prestation vis-à-vis d'un tiers.
- Le groupement d'employeur semble être une solution adaptée au contexte et aux impératifs des ETF. Lorsque des groupements d'employeurs agricoles sont actifs dans leur département, il leur est d'ores et déjà possible d'y adhérer. Des exemples de groupement d'employeurs initiés par des ETF sont opérationnels ou en passe l'être en France : Pro Forêt Entraide, Pro Entraide Bois. Ce modèle est largement éprouvé et permet aux entreprises de se décharger de démarches liées au recrutement et suivi des salariés.
- Le GME, qui consiste à formaliser et sécuriser juridiquement la co-traitance souvent pratiquée par les ETF, gagnerait à être utilisée par ceux-ci. Sa durée, limitée à la durée d'exécution d'un marché, n'implique pas les entreprises sur le long terme. Si sa forme solidaire peut faire peur aux entreprises, c'est aussi une garantie apportée au client. Quoiqu'il en soit, le recours au GME nécessite un travail en amont des entreprises pour rédiger de façon conjointe la convention du GME.
- Le GIE ne paraît pour l'instant pas adapté à des entreprises qui n'ont pas encore des habitudes de travail administratif et comptable en commun. Il peut être envisagé pour des ETF travaillant fréquemment ensemble dans le cadre de GME.



PERSPECTIVES

Cette étude permet de mettre en avant que le Groupement d'Employeurs et le Groupement Momentanée d'Entreprises sont les deux formes de groupement les plus facilement transposables aux ETF tout en répondant à des problématiques bien différentes.

Le premier permet aux ETF de mutualiser les ressources humaines via la création de ce groupement. Cette mutualisation prend tout son sens pour faire face à la saisonnalité de certains travaux forestiers tout en évitant fidélisant les salariés et en s'assurant de leur compétence. Même s'ils ne sont pas nombreux, les exemples de Groupement d'Employeurs forestiers opérationnels depuis longtemps (Bourgogne-Franche-Comté) ou bien en cours de structuration (Ariège) sont autant de modèles sur lesquelles s'appuyer pour dupliquer cette forme de groupement en Normandie.

Le second viendrait sécuriser juridiquement la co-traitance déjà répandue parmi les ETF et rassurer les clients de ces derniers. La création d'un GME nécessite au préalable la rédaction d'une convention partagée par l'ensemble de ses membres. Ce travail administratif peut paraître lourd aux entreprises.

Aussi, il peut être envisagé, comme a su le faire la Fédération Nationale des Travaux Publics, de proposer à ces entreprises des modèles de convention en cas de GME conjoint ou solidaire prêtes à l'emploi. Les recherches menées au cours de la présente étude ont montré que la FNEDT, organisation professionnelle représentative des ETF, ne proposait pas de modèles de convention propres aux travaux forestiers.

Ce présent rapport ainsi que la vidéo sur le sujet dont la diffusion sera assurée à compter de 2025 seront accessible en permanence sur le site internet de Fibois Normandie et viendront compléter les ressources à destination des professionnelles déjà en ligne. Dans le cadre de ses futures actions à destination des ETF, Fibois Normandie assurera la promotion de ces deux formes de groupement et se tiendra à disposition des entreprises si celles-ci souhaitent s'engager dans l'une ou l'autre de ses formes.



DOSSIER N°ADV23R023000005

