

# CALENDRIER DE FORMATION

## Cycle de perfectionnement juridique

Animateur : CRGE OCCITANIE

Nom du participant :

Horaires de formation : 1 heure par journée soit 6h 12h15 à 13h15

Lieux de formation\* : distanciel (visio)

DATE	INTERVENANT	THÈME
20/06/2025	Pierre FADEUILHE	La délégation de pouvoirs et de signature dans un GE
04/07/2025	Pierre FADEUILHE	Le licenciement pour motif économique dans un GE
05/09/2025	Pierre FADEUILHE	Gérer un licenciement pour inaptitude dans un GE
10/10/2025	Pierre FADEUILHE	Le licenciement pour motif disciplinaire dans un GE
14/11/2025	Pierre FADEUILHE	Gérer un impayé dans un GE
12/12/2025	Pierre FADEUILHE	La gestion des excédents de fin d'année dans un GE

# PROGRAMME

## Cycle de perfectionnement juridique

Domaine : **Actualité Juridique**

Sous-domaine : **La délégation de pouvoirs et de signature dans un GE**

JOURNÉE DE FORMATION	INTERVENANT
20/06/2025	Pierre FADEUILHE
IDÉES FORCES	
<p>Le développement des Groupements d'Employeurs (GE) en Occitanie s'inscrit dans une dynamique d'innovation sociale et d'optimisation des ressources humaines partagées entre plusieurs structures. Dans ce cadre, la délégation de pouvoirs et de signature constitue un levier essentiel de structuration, de sécurisation juridique et de professionnalisation de la gouvernance des GE.</p> <p>Or, les GE, par leur forme associative ou coopérative et la multiplicité de leurs interlocuteurs (administrateurs bénévoles, salariés, dirigeants opérationnels), font face à des enjeux spécifiques de traçabilité, de répartition des responsabilités et de conformité au droit du travail, au droit des sociétés et au droit pénal du travail.</p> <p>Une mauvaise compréhension ou mise en œuvre des délégations de pouvoirs peut exposer les GE à des risques importants : contentieux, insécurité juridique, dilution des responsabilités, voire mise en cause pénale de dirigeants. C'est pourquoi il est impératif de former les acteurs des GE à ce sujet.</p>	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	MOYENS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre le cadre juridique des délégations de pouvoirs et de signature (fondements, conditions de validité, effets juridiques).</li> <li>- Identifier les enjeux et les risques liés à une mauvaise répartition ou formalisation des responsabilités.</li> <li>- Adapter la délégation de pouvoirs aux spécificités de leur GE (statuts, taille, nombre de salariés, activités).</li> <li>- Rédiger et formaliser des actes de délégation (pouvoirs et signature) conformes, opposables et actualisés.</li> <li>- Mettre en œuvre une organisation sécurisée de la gouvernance et de la gestion opérationnelle dans leur GE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apports théoriques illustrés par des cas concrets issus de GE (analyses de jurisprudences, textes de loi)</li> <li>- Études de cas pratiques permettant aux participants d'examiner des situations réelles et d'identifier les erreurs ou bonnes pratiques.</li> <li>- Échanges d'expériences entre participants pour mutualiser les pratiques et enrichir les réflexions.</li> <li>- Livret pédagogique remis aux participants, incluant des modèles types et une fiche mémo.</li> </ul>

# PROGRAMME

## Cycle de perfectionnement juridique

Domaine : **Actualité Juridique**

Sous-domaine : **Le licenciement pour motif économique dans un GE**

JOURNÉE DE FORMATION	INTERVENANT
04/07/2025	Pierre FADEUILHE
IDÉES FORCES	
<p>Dans le contexte économique mouvant que connaissent les entreprises et les territoires, les Groupements d'Employeurs (GE) apparaissent comme une réponse innovante et adaptée aux besoins de flexibilité du tissu économique local, tout en assurant une sécurité et une stabilité pour les salariés. Toutefois, cette souplesse d'organisation se confronte aux réalités juridiques complexes liées au droit du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'envisager un licenciement pour motif économique.</p> <p>Dans un GE, la gestion du personnel est soumise à une double contrainte : celle des obligations propres au groupement employeur et celles de ses entreprises adhérentes. Cela rend le traitement juridique du licenciement pour motif économique particulièrement spécifique. Il ne peut s'envisager qu'en tenant compte de la nature mutualisée des emplois, des contrats multi-entreprises, des obligations de reclassement renforcées et de la gestion des fins de missions inter-entreprises.</p> <p>Il est donc impératif, pour les responsables de GE, les juristes, et les gestionnaires RH de ces structures, de maîtriser les cadres réglementaires, les jurisprudences récentes, et les stratégies juridiques adaptées à ce type d'organisation atypique.</p>	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	MOYENS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre les fondements juridiques du licenciement pour motif économique dans le Code du travail.</li> <li>- Identifier les spécificités du licenciement dans le cadre d'un GE (multisalarialité, obligation de reclassement renforcée, lien avec les adhérents).</li> <li>- Appréhender la procédure de licenciement économique dans un GE, du diagnostic jusqu'à la rupture du contrat.</li> <li>- Connaître les risques juridiques, sociaux et organisationnels liés à un licenciement mal encadré dans ce contexte.</li> <li>- Savoir élaborer un plan d'action RH en cas de nécessité de licenciement économique collectif ou individuel au sein d'un GE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apports théoriques : exposés juridiques animés par un expert spécialisé en droit du travail dans un fonctionnement de GE.</li> <li>- Études de cas pratiques : analyse de situations réelles issues de GE pour permettre une contextualisation concrète.</li> <li>- Temps d'échange et de co-développement : partages d'expériences entre participants pour favoriser l'intelligence collective.</li> <li>- Supports pédagogiques numériques : livret juridique actualisé, fiches pratiques, quiz interactifs, vidéos de jurisprudence commentée.</li> </ul>

# PROGRAMME

## Cycle de perfectionnement juridique

Domaine : **Actualité Juridique**

Sous-domaine : **Gérer un licenciement pour inaptitude dans un GE**

JOURNÉE DE FORMATION	INTERVENANT
05/09/2025	Pierre FADEUILHE
IDÉES FORCES	
<p>Le licenciement pour inaptitude constitue une problématique juridique et humaine particulièrement délicate. En effet, le GE a pour mission de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser l'emploi durable. Toutefois, il peut être confronté à des situations d'inaptitude, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non, nécessitant la rupture du contrat de travail.</p> <p>La gestion de ces situations est rendue complexe par la nature même du GE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié travaille souvent pour plusieurs adhérents, ce qui soulève la question du reclassement multi-sites.</li> <li>• L'obligation de reclassement, préalable au licenciement, prend une dimension spécifique dans ce modèle d'emploi partagé.</li> <li>• Les responsabilités du GE en tant qu'employeur unique doivent être clairement identifiées et respectées, tant sur le plan médical, organisationnel que juridique.</li> <li>• Le dialogue avec le médecin du travail, l'organisation des visites médicales, la formalisation des démarches de reclassement et la justification de l'impossibilité de reclassement sont des étapes clés nécessitant rigueur et anticipation.</li> </ul> <p>Dans ce contexte, les dirigeants et responsables RH de GE doivent sécuriser juridiquement et humainement la gestion de ces situations complexes.</p>	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	MOYENS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre les fondements juridiques du licenciement pour inaptitude dans le Code du travail.</li> <li>- Identifier les spécificités du licenciement dans le cadre d'un GE (multisalarialité, obligation de reclassement renforcée, lien avec les adhérents).</li> <li>- Appréhender la procédure de licenciement pour inaptitude dans un GE, du diagnostic jusqu'à la rupture du contrat.</li> <li>- Connaître les risques juridiques, sociaux et organisationnels liés à un licenciement mal encadré dans ce contexte.</li> <li>- Sécuriser les documents produits (échanges avec le salarié, rapport de recherche de reclassement, lettre de licenciement, etc.) pour prévenir tout contentieux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apports théoriques : exposés juridiques animés par un expert spécialisé en droit du travail dans un fonctionnement de GE.</li> <li>- Études de cas pratiques : analyse de situations réelles issues de GE pour permettre une contextualisation concrète.</li> <li>- Temps d'échange et de co-développement : partages d'expériences entre participants pour favoriser l'intelligence collective.</li> <li>- Supports pédagogiques numériques : livret juridique actualisé, fiches pratiques, quiz interactifs, vidéos de jurisprudence commentée</li> </ul>

# PROGRAMME

## Cycle de perfectionnement juridique

Domaine : **Actualité Juridique**

Sous-domaine : **Le licenciement pour motif disciplinaire dans un GE**

JOURNÉE DE FORMATION	INTERVENANT
10/10/2025	Pierre FADEUILHE
IDÉES FORCES	
<p>Le licenciement pour motif disciplinaire est une procédure particulièrement encadrée par le droit du travail français. Lorsqu'il s'applique dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs (GE), il soulève des enjeux spécifiques liés à la complexité du modèle d'emploi partagé.</p> <p>Le GE, en tant qu'employeur unique, est juridiquement responsable de la gestion des relations contractuelles avec ses salariés, même si ces derniers interviennent dans plusieurs entreprises utilisatrices. Cette spécificité rend la gestion des fautes disciplinaires plus délicate :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment recueillir des faits fautifs observés dans des structures où le GE n'est pas présent en continu ?</li> <li>• Quelles sont les responsabilités respectives du GE et des entreprises adhérentes ?</li> <li>• Comment assurer la traçabilité, la preuve et le contradictoire dans un environnement de travail éclaté ?</li> <li>• Quel degré de proportionnalité appliquer entre la faute commise et la sanction, compte tenu du contexte particulier d'un emploi partagé ?</li> </ul> <p>Dans un souci de conformité juridique, de respect du droit disciplinaire, mais aussi de gestion équitable des ressources humaines, il est essentiel de former les acteurs du GE à la maîtrise de cette procédure</p>	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	MOYENS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre les fondements juridiques du licenciement disciplinaire dans le Code du travail.</li> <li>- Distinguer les fautes disciplinaires (faute simple, grave, lourde) et savoir apprécier leur gravité dans un contexte multi-sites.</li> <li>- Appréhender la procédure de licenciement disciplinaire dans un GE, du diagnostic jusqu'à la rupture du contrat.</li> <li>- Connaître les risques juridiques, sociaux et organisationnels liés à un licenciement mal encadré dans ce contexte.</li> <li>- Sécuriser les documents produits (échanges avec le salarié, rapport de recherche de reclassement, lettre de licenciement, etc.) pour prévenir tout contentieux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apports théoriques : exposés juridiques animés par un expert spécialisé en droit du travail dans un fonctionnement de GE.</li> <li>- Études de cas pratiques : analyse de situations réelles issues de GE pour permettre une contextualisation concrète.</li> <li>- Temps d'échange et de co-développement : partages d'expériences entre participants pour favoriser l'intelligence collective.</li> <li>- Supports pédagogiques numériques : livret juridique actualisé, fiches pratiques, quiz interactifs, vidéos de jurisprudence commentée</li> </ul>

# PROGRAMME

## Cycle de perfectionnement juridique

Domaine : **Actualité Juridique**  
 Sous-domaine : **Gérer un impayé dans un GE**

JOURNÉE DE FORMATION	INTERVENANT
10/11/2025	Pierre FADEUILHE
IDÉES FORCES	
<p>Cette thématique est cruciale car elle touche directement à la pérennité économique des GE, à leur capacité à honorer leurs engagements contractuels, et à maintenir la relation de confiance avec les entreprises adhérentes.</p> <p>Les impayés représentent un risque financier non négligeable pour les GE, dont le modèle économique repose sur la mutualisation des coûts et la stabilité des flux financiers. En effet, lorsqu'un adhérent ne règle pas les prestations dues, cela peut rapidement compromettre l'équilibre budgétaire du GE et affecter les salariés mis à disposition. Il est donc fondamental que les responsables juridiques et administratifs des GE soient formés aux stratégies de prévention, de recouvrement amiable et, le cas échéant, aux procédures contentieuses appropriées.</p> <p>Ce module vise donc à fournir aux acteurs des GE les outils juridiques, administratifs et pratiques nécessaires pour sécuriser leurs relations contractuelles, anticiper les situations à risque, et réagir efficacement en cas de défaut de paiement.</p>	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	MOYENS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre le cadre juridique des relations contractuelles entre un GE et ses adhérents, notamment les obligations de paiement et les clauses de sécurisation à intégrer dans les contrats.</li> <li>- Maîtriser les étapes du recouvrement amiable</li> <li>- Connaître les voies de recours judiciaires disponibles pour recouvrer une créance impayée, incluant les procédures d'injonction de payer, les référés et les contentieux civils classiques.</li> <li>- Évaluer l'impact des impayés sur la gestion des ressources humaines du GE et anticiper les conséquences contractuelles sur la mise à disposition des salariés.</li> <li>- Utiliser des outils contractuels et comptables pour mieux encadrer la relation et limiter les risques (garanties, clauses pénales, délais de paiement, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apports théoriques : exposés juridiques animés par un expert spécialisé en droit du travail dans un fonctionnement de GE.</li> <li>- Études de cas pratiques : analyse de situations réelles issues de GE pour permettre une contextualisation concrète.</li> <li>- Temps d'échange et de co-développement : partages d'expériences entre participants pour favoriser l'intelligence collective.</li> <li>- Supports pédagogiques numériques : livret juridique actualisé, fiches pratiques, quiz interactifs, vidéos de jurisprudence commentée</li> </ul>

# PROGRAMME

## Cycle de perfectionnement juridique

Domaine : **Actualité Juridique**

Sous-domaine : **La gestion des excédents de fin d'année dans un GE**

JOURNÉE DE FORMATION	INTERVENANT
12/12/2025	Pierre FADEUILHE
IDÉES FORCES	
<p>Les Groupements d'Employeurs (GE), par leur nature associative et leur modèle économique atypique, sont confrontés à des enjeux spécifiques en matière de gestion financière. Parmi ces enjeux, la gestion des excédents de fin d'année revêt une importance particulière. En effet, contrairement à une entreprise classique, un GE n'a pas pour finalité la réalisation de profits, mais le service à ses adhérents dans une logique de mutualisation et d'équilibre budgétaire.</p> <p>Toutefois, il peut arriver qu'en fin d'exercice, un excédent budgétaire soit constaté, notamment en raison d'une gestion prudente, d'une augmentation d'activité ou d'une réduction inattendue des charges. La manière dont ces excédents sont gérés soulève des questions juridiques, fiscales, comptables et même politiques internes. Faut-il les redistribuer aux adhérents ? Les mettre en réserve ? Les utiliser pour financer de nouveaux projets ? Quelles sont les implications en termes de gouvernance, de transparence, et de respect de l'objet social du GE ?</p> <p>Cette formation vise à éclairer les responsables de GE sur les bonnes pratiques à adopter pour gérer ces excédents dans le respect du cadre réglementaire, tout en assurant la soutenabilité et la pérennité du groupement.</p>	
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	MOYENS PÉDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre les fondements juridiques et comptables de la notion d'excédent dans le contexte associatif d'un GE, et distinguer les types d'excédents (résultats d'exploitation, provisions, fonds dédiés, etc.).</li> <li>- Identifier les obligations légales et réglementaires applicables à la gestion des excédents dans une association loi 1901, y compris les règles relatives à la non-lucrativité et aux statuts du GE.</li> <li>- Analyser les options de traitement des excédents, notamment la réaffectation à l'exercice suivant, la constitution de réserves, ou le remboursement aux adhérents, et en mesurer les impacts à court et long terme.</li> <li>- Anticiper les contrôles fiscaux ou sociaux, en assurant la traçabilité des décisions financières et le respect de la doctrine administrative.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apports théoriques : exposés juridiques animés par un expert spécialisé en droit du travail dans un fonctionnement de GE.</li> <li>- Études de cas pratiques : analyse de situations réelles issues de GE pour permettre une contextualisation concrète.</li> <li>- Temps d'échange et de co-développement : partages d'expériences entre participants pour favoriser l'intelligence collective.</li> <li>- Supports pédagogiques numériques : livret juridique actualisé, fiches pratiques, quiz interactifs, vidéos de jurisprudence commentée</li> </ul>