

Saisir l'opportunité de s'appuyer sur un groupement d'employeur

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteurs : Imaury@urpslrmp.org

L'embauche directe est idéale pour les médecins/structures médicales cherchant à assurer une continuité et une stabilité à long terme avec un fort contrôle sur leur personnel, tandis que le recours à un groupement employeur est plus avantageux pour ceux qui recherchent flexibilité, réduction des coûts et simplification administrative.

Un groupement employeur – appelé aussi solution de portage salarial - permet de mettre à disposition une main-d'œuvre adaptée aux besoins des professionnels adhérents, fidélisée et directement opérationnelle. Il est possible de mutualiser les besoins en temps fractionné, de permettre de créer des emplois pérennes mais aussi de contribuer à renforcer les liens entre les acteurs dans les territoires.

En pratique le groupement employeur :

- Est l'employeur des salariés : ils sont liés par un contrat de travail (CDD ou CDI).
- Conclut avec vous un contrat de mise à disposition pour la durée souhaitée.
- Envoie une facture couvrant les salaires et les frais de gestion, émise mensuellement à l'adhérent bénéficiant du service.

I Les atouts d'un groupement employeur

1 – Les attraits d'une solution de portage salariale

Le cabinet/médecin bénéficie d'une flexibilité accrue, pouvant ajuster les heures de travail selon les besoins sans les contraintes d'un emploi direct. Les groupements facilitent l'accès à des compétences diversifiées et spécialisées que le cabinet ne pourrait pas s'offrir seul.

Le groupement employeur apporte une aide directe pour RECRUTER (sourcing, diffusion d'offres, sélection de candidats...) ou EMBAUCHER un collaborateur présenté par l'équipe.

Le point essentiel reste une SIMPLIFICATION des DEMARCHES ADMINISTRATIVES :

- Le salarié est embauché et rémunéré directement par le groupement, qui assure la totalité du process ;
- La gestion sociale et fiscale, le suivi du salarié et la facturation sont assurés par le groupement employeur.

2 – Intégrer avec objectivité les risques de cette solution

Dans votre choix d'utiliser ou non une solution de portage salariale, il convient de prendre en considération avec objectivité certains points de vigilance :

- Les frais de gestion pris par les entreprises de portage salarial peuvent être élevés, ce qui réduit nettement les revenus du médecin par rapport à une activité libérale classique. Le risque est toutefois faible : un

groupement employeur n'a pas le droit de faire des bénéfices ! Renseignez-vous bien avant de signer un contrat sur ces frais.

- Les conditions contractuelles et les négociations sont gérées par la société de portage, ce qui peut limiter sa marge de manœuvre dans la négociation des tarifs et des termes. C'est important notamment d'intégrer l'impact que pourrait avoir une évolution de la convention collective du groupement employeur. Une augmentation par exemple « imposée » par un accord conventionnel sur une augmentation de salaire s'imposera de fait, quel que soit votre situation financière.
- Le médecin dépend de la bonne gestion et de la santé financière de la société de portage, ce qui peut poser des risques en cas de mauvaise gestion ou de faillite de celle-ci.
- Dépendant de la manière dont la société de portage est perçue dans le secteur médical, le recours à un groupement employeur peut influencer la perception des patients ou des autres professionnels de santé.

II Fonctionnement d'un groupement employeur



III Bénéficier de la mise à disposition d'un salarié en 4 étapes

Actions du groupement :

- Simulation de coût ;
- Définition du poste, publication d'une annonce, sourcing, entretiens, sélection de candidats... ;
- Entretiens possibles avec des candidats que vous proposez directement.

1

Je définis mes besoins en fonction de mon projet & j'évalue ma capacité de financement

Accompagnement & expertise du groupement

Exemples de critères :

Durée et volume horaire du contrat, nombre de professionnels à coordonner, superficie du territoire, lieu de travail, déplacements, charge de travail ...

Rencontre avec les candidats retenus par le groupement.

2

Je valide la candidature retenue

Actions du groupement employeur :

- Rédaction d'un contrat de travail et gestion des modalités administratives d'embauche ;
- Grille de salaire indexée à une convention collective.

3

J'adhère au Groupement Employeur & je signe une convention de mise à disposition d'un salarié

Cadre la mise à disposition et les obligations de chaque partie.

J'assure uniquement la gestion quotidienne du suivi d'activité du salarié (définition des missions, espace de travail, matériel).

Communication des éléments variables de paye (tableau suivi d'activité, notes de frais, arrêts de travail...).

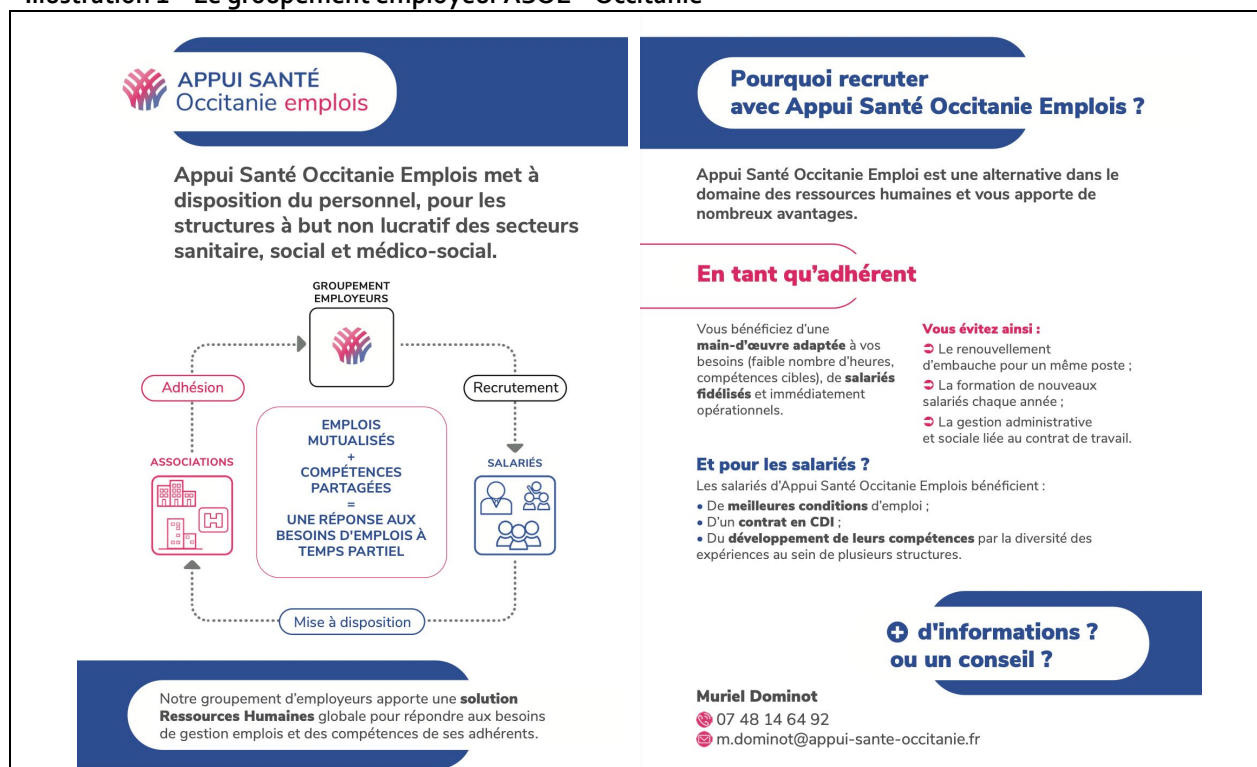
Actions du groupement employeur :

- Facturation pour la mise à disposition d'un salarié
- = cotisation au GE + coûts liés aux salaires + édition des payes + éventuels frais de déplacement.

4

Je règle une facture mensuelle de mise à disposition

Illustration 1 – Le groupement employeur ASOE – Occitanie



Pour en savoir plus : <https://www.facs-occitanie.fr/nos-projets/appui-sante-occitanie-emplois/>

Essentiels



Le cabinet/médecin bénéficie d'une flexibilité accrue, pouvant ajuster les heures de travail selon les besoins sans les contraintes d'un emploi direct. Les groupements facilitent l'accès à des compétences diversifiées et spécialisées que le cabinet ne pourrait pas s'offrir seul. A noter : cependant qu'il peut y avoir des défis en matière de coordination et de communication entre les différentes structures impliquées.

Les atouts principaux d'un groupement employeur sont :

- **Réduction des coûts** : partage des coûts salariaux et administratifs, réduisant les charges financières.
- **Flexibilité** : offre une flexibilité pour ajuster le nombre de personnel selon les besoins saisonniers ou temporaires.
- **Accès à des compétences diversifiées** : accès à un pool de professionnels sans engagement à long terme.
- **Simplification administrative** : le groupement gère les aspects administratifs et juridiques.
- **Adaptabilité** : permet de répondre rapidement à des besoins ponctuels sans les contraintes d'un recrutement direct.
- **Réduction des risques juridiques** : moins de risques juridiques liés à l'emploi direct et à la gestion des contrats de travail.

Date de mise à jour : juin 2025

Mots clés :

#Besoins #Coûts #Flexibilité #Compétences #Expérience #Autonomie #Cohésion #Réglementation #Formation #Adaptabilité