

MEDICOOP

Un nouveau concept pour gérer le personnel non permanent dans le secteur médico social et médical.

Une cadre juridique sociétal spécifique

Le cadre juridique du concept « MEDICOOP » est la société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), agréée « entreprise solidaire ».

Cette forme de société, à but non lucratif, permet d'associer les Ets utilisateurs de main d'œuvre, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.

Les coopérateurs sont acteurs de la société et ont accès à toutes les informations de manière régulière.

Un cadre juridique social adapté

Le cadre social est celui du travail temporaire qui offre aux coopérateurs le bénéfice d'un environnement juridique sécurisé permettant de recruter :

- Pour des remplacements de salariés absents
 - Pour des surcroûts exceptionnels
- Pour du CDI en temps partagé entre plusieurs coopérateurs
- Pour des contrats emploi–formation en alternance pour organiser des montées en compétence (exemple : ASH qui devient AS)

Les avantages pour les coopérateurs sur le plan opérationnel

- L'accès externalisé à toutes les qualifications de l'AS au médecin spécialiste , sélectionnées par des professionnels de l'intérim
- Un outil informatique de gestion en interface permanente avec les coopérateurs, les intérimaires et la SCIC
- Des intérimaires aux connaissances actualisées (DPC,..)
- Un vivier de main d'œuvre pour remplacer les départs à la retraite des coopérateurs (GPEC)

Les avantages pour les coopérateurs sur le plan financier

- Un prix de revient, tout compris, des mises à disposition égal voir inférieur au recrutement direct, du fait notamment:
 - Du différentiel des charges sociales patronales
 - De l'exonération Fillon majorée de 10% dans le travail temporaire
 - Du bénéfice du CICE égal à 6% des salaires bruts
 - De l'exonération de TVA dans le cadre d'un rescrit fiscal déjà obtenu
 - De l'exonération de fait de l'Impôt sur les Sociétés

Les avantages pour les salariés

- Les intérimaires peuvent cumuler chômage et salaire sans limite et ne perdent jamais de droits acquis contrairement aux autres chômeurs.
- Les intérimaires bénéficient de très nombreux avantages sociaux gérés par le FASTT comme la mutuelle, la prévoyance, la garde d'enfant à domicile à 1 euro de l'heure ou la location d'une voiture pour 10 euros par jour.
- Accès à un compte épargne temps et de nombreux dispositifs de financement de leur formation professionnelle.
- Accès à un conseil individualisé (consultants externe) pour l'aide à la gestion de carrière (VAE, Bilan, élaboration de parcours professionnels qualifiant,...)

MEDICOOP : Un outil de gestion du personnel non permanent du secteur medico social et sanitaire et social

Introduction : Le concept MEDICOOP

MEDICOOP est un nouveau concept pour gérer de façon optimale, et dans le respect des valeurs associatives, le personnel non permanent du secteur associatif non lucratif médico social et sanitaire et social. Le premier MEDICOOP a été créé en 2013 en Gironde et gère chaque mois environ 800 mises à disposition de personnel pour remplacer de salariés absents des divers coopérateurs qui interviennent dans les secteurs du handicap ou des personnes âgées. Le second MEDICOOP a débuté en 2014 dans les Pyrénées Orientales et a été suivi en 2015 par deux autres nouveaux MEDICOOP dans les Landes ou le Var. A titre d'exemple, à Perpignan il réunit 80% du secteur du handicap du département et gère plus de 1000 mises à disposition par mois.

MEDICOOP répond très précisément aux attentes du secteur et on compte actuellement un vingtain de projets de nouveaux MEDICOOP sur l'ensemble du territoire national.

§ I - Le cadre juridique

MEDICOOP est une société coopérative de travail temporaire, à but non lucratif et exonérée de TVA.

1- En droit des sociétés

MEDICOOP a été créée sous la forme d'une **société coopérative d'intérêt collectif** (SCIC) régie par le Titre II ter de la Loi 47-1775. Son sociétariat doit être obligatoirement multiple. C'est une [SAS](#) ou une [SARL](#) qui associe autour d'un projet des acteurs salariés, des acteurs bénéficiaires (utilisateurs publics ou privés non lucratifs de la main d'œuvre mise à disposition) et des contributeurs (associations participant au financement, collectivités territoriales,...)

Elle promeut des valeurs collectives et a un double objectif : efficacité économique et dimension sociale. Elle fonctionne selon le principe coopératif "un associé, une voix", et pondère le résultat des votes en assemblée générale par sous-groupes d'associés (collèges de vote).

C'est une société coopérative de forme commerciale à gestion désintéressée qui a obtenu l'agrément « entreprise solidaire » de la DIRECCTE.

Les SCIC MEDICOOP sont dirigées par un gérant (SARL) ou un Président (SAS) qui est responsable devant les tiers et qui assure notamment le pouvoir disciplinaire. Il s'appuie sur un Conseil des coopérateurs qui est régulièrement informé de la marche de l'entreprise et qui donnent notamment (ou pas) son agrément sur de nouvelles candidatures de coopérateurs.

2- En droit fiscal

MEDICOOP dont les coopérateurs sont tous des structures non lucratives exonérées de TVA sur au moins 80% de leur CA, facture les mises à disposition du personnel à « prix coûtant » sans TVA. Cette exonération résulte de deux rescrits fiscaux opposables basés sur l'article 261 B du Code Général des Impôts.

Ces rescrits fixent le cadre juridique fiscal de MEDICOOP et prévoient notamment que la société coopérative ne peut pas faire de bénéfices et se trouve de fait exonérée d'impôts sur les sociétés mais bénéficie malgré tout du CICE (crédit impôt compétitive emploi égal à 6% des salaires de moins de 2.5 X le SMIC brut mensuel)

Par contre, les MEDICOOP restent soumis à la taxe sur les salaires.

3- En droit du travail

L'objet social de MEDICOOP est le travail temporaire, à titre exclusif. A ce titre MEDICOOP réalise différents types de contrats de travail pour du personnel qu'elle met à disposition de ses coopérateurs utilisateurs :

- Les contrats de **missions de remplacement** de salariés absents qui représentent plus de 90% de l'activité des MEDICOOP,
- Les contrats de missions pour **surcroît de travail**,
- Les **contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI)** pour obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification supérieure et ainsi multiplier les opportunités d'emplois,
- Les **contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)** pour permettre une réinsertion vers la vie active de salariés provisoirement éloignés de l'emploi,
- Les **contrats de professionnalisation intérimaire (CPI)** pour permettre d'acquérir un diplôme ou une qualification en alternant formation théorique et mission en entreprise,
- **Les CDI intérimaire** qui sont entrés en vigueur à compter du 06 mars 2014 en application de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires conclu le 10 juillet 2013 et qui permettent de mieux fidéliser du personnel partagé entre différents Ets.

§ II - Le cadre financier et bancaire

1- Le cadre financier :

MEDICOOP est une société de capitaux. Chaque coopérateur doit donc souscrire une part sociale dont le montant est modeste et qui lui est remboursée lorsqu'il décide de quitter la coopérative. Les engagements du coopérateur ne peuvent en aucun cas dépasser le montant de son investissement financier au capital. Les coopérateurs sont facturés hebdomadairement pour assurer le fonds de roulement de la coopérative dont le CA atteint plusieurs millions d'euros.

Les factures sont établies sur un taux de 1.76. Cela veut dire qu'un coopérateur qui bénéficie d'une mise à disposition d'un salarié avec un salaire de base de 1000 euros se verra facturer 1760 euros. Les 760 euros couvrent les congés payés, la prime de précarité, les charges sociales, la taxe sur les salaires, la médecine du travail, la formation, les frais de gestion de MEDICOOP, etc. En fin d'année, il est fait la comparaison entre les factures établies sur le taux de 1.76 (qui correspond à la moyenne constatée) et le coût réel des mises à disposition de chaque coopérateur. Un modeste boni ou mali est ainsi déterminé en fin d'année pour chaque coopérateur et MEDICOOP se trouve en conséquence avec un résultat égal à zéro.

2- Le cadre bancaire

Une agence de travail temporaire doit justifier légalement d'une garantie financière, destinée à couvrir les salaires et les charges sociales des intérimaires, en cas de défaillance de l'entreprise.

Cette garantie est représentée par un engagement écrit de caution de la part d'une société de caution mutuelle, d'une compagnie d'assurance ou d'un établissement financier. Son montant est de 8% du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise et ne peut être inférieur à 120 680 €.

Les banques (et notamment de Crédit Coopératif) accordent cette caution mais exigent en contrepartie qu'une contre garantie soit bloquée à due proportion. Ainsi un MEDICOOP ayant 5 M€ de CA doit apporter 400 000 € de contre garantie bloquée. Pour éviter cette sortie importante de trésorerie très pénalisante, il a été créé une association dénommée MECEN'COOP à laquelle adhère

les MEDICOOP et dont l'objet est notamment de résoudre cette difficulté. Suite à un appel d'offre national MECEN'COOP a en effet obtenu de la BNP que la contre garantie soit limitée à 1% de la caution. Les MEDICOOP n'ont ainsi plus d'obligation pour réunir les capitaux de la contre garantie et doivent en contrepartie ouvrir leurs comptes auprès de la BNP.

§ III – Les avantages de MEDICOOP pour les utilisateurs et les salariés

1- Les avantages pour les coopérateurs

a) Sur le plan financier : Un prix de revient, tout compris, des mises à disposition inférieur d'environ 6% au recrutement direct, du fait notamment:

- du différentiel des charges sociales patronales
- de l'exonération Fillon majorée de 10% dans le travail temporaire
- du bénéfice du CICE égal à 6% des salaires bruts
- de l'exonération de TVA dans le cadre d'un rescrit fiscal déjà obtenu
- mais aussi du non recours aux sociétés de travail temporaire classique (Appel médical, Adecco...) en moyenne 50% plus cher que MEDICOOP

b) Sur le plan opérationnel : L'accès externalisé à toutes les qualifications de l'AS au médecin spécialiste, sélectionnées par des professionnels de l'intérim. Les coopérateurs gagnent ainsi entre 0.5 et 1 ETP du personnel qui était affecté à la gestion administrative de ces CDD et les redéployent sur des fonctions à plus forte valeur ajoutée. Parmi les avantages, on compte aussi :

- Un mode de gestion sécurisé du personnel non permanent (pas de requalification possible en CDI, gestion rigoureuse des motifs, etc.)
- Un outil informatique de gestion en interface permanente et dématérialisée avec les coopérateurs, les intérimaires et la SCIC
- Des intérimaires aux connaissances actualisées (DPC)
- Un vivier de main d'œuvre pour remplacer les départs à la retraite des CDI des coopérateurs (GPEC)
- Les coopérateurs restent maîtres, s'ils le souhaitent, du choix des personnes qui leur sont mises à disposition
- Un accès à une fonction « Cabinet de recrutement » que MEDICOOP assure gratuitement pour ses coopérateurs quand ils recherchent des CDI

2- Les avantages pour les salariés de MEDICOOP

Ils sont payés sur dans les mêmes conditions que s'ils avaient été embauchés directement par l'utilisateur et bénéficient de nombreux avantages sociaux adaptés à leur situation.

- Les intérimaires peuvent cumuler chômage et salaire sans limite et rechargent leurs droits sur la base des missions réalisées chez MEDICOOP. Ils ont ainsi en quasi-permanence un filet de sécurité financier.
- Les intérimaires bénéficient de très nombreux avantages sociaux gérés par le FASTT comme la mutuelle, la prévoyance, la garde d'enfant à domicile à 1 euro de l'heure ou la location d'une voiture pour 10 euros par jour (assurance comprise), mais aussi, par exemple, l'accès à des facilités de crédit y compris immobilier ([pour en savoir plus fastt.org](http://pour.en.savoir.plus.fastt.org)).
- Accès à un compte épargne temps et de nombreux dispositifs de financement de leur formation professionnelle. ([pour en savoir plus fafft.fr](http://pour.en.savoir.plus.fafft.fr))
- Un salaire net supérieur d'environ 2% à celui perçu dans les Ets du fait du différentiel de charges sociales.
- Accès un conseil personnalisé de carrière financé par le FSPI qui leur permet notamment de réaliser des bilans professionnels, de monter des VAE et envisager des parcours de formation qualifiant financés par la professionnalisation, le CPF ou le CIF.

§ III – Le fonctionnement d'un MEDICOOP

Un MEDICOOP dirigé par son mandataire social et son Conseil de coopérateurs, fonctionne sur un bassin d'emploi bien défini, avec un minimum de 3 collaborateurs : 2 personnes issues en règle générale de l'intérim pour gérer les mises à disposition et une personne pour l'accueil, notamment des intérimaires.

Les collaborateurs s'appuient sur un outil informatique dédié, au centre du fonctionnement de la structure, qui permet notamment :

- la signature dématérialisée des contrats de travail (y compris sur Smartphone)
- l'accès en temps réel pour les coopérateurs et les intérimaires à tous les documents administratifs (contrats de mission, de mise à disposition, attestation d'emploi, factures, etc...)
- la fonction SMS qui permet de contacter, en même temps, pour les urgences, plusieurs dizaines de salariés dont l'ordinateur aura déterminé préalablement la disponibilité et la bonne adéquation en termes de qualification et de bassin d'emploi.

Pour éviter le risque que représente notamment l'embauche de ces salariés en charge de l'exploitation et les investissements informatiques, chaque MEDICOOP a conclu un contrat avec l'association Novalliance, spécialiste depuis 20 ans de la gestion externalisée de groupements d'employeurs et de structures de l'intérim solidaire. Novalliance prend en charge, moyennant 6% du CA de chaque MEDICOOP l'ensemble des fonctions d'exploitation, de paie et de comptabilité (assurée par un expert comptable dédié). Ne restent en charges fixes pour MEDICOOP que son éventuel loyer, les frais bancaires, ses assurances et la rémunération éventuelle de son gérant (personne morale ou physique) qui revêt un caractère indemnitaire.

MEDICOOP fonctionne avec les viviers de personnel que les coopérateurs lui apportent et complète ledit vivier par un sourcing constant et très élargi (Pôle Emploi, le Bon Coin, Forums, rencontre dans les IFSI). Le personnel d'exploitation s'assure que les casiers judiciaires des intérimaires sont vierges et consulte les services du Procureur de la République pour les volets II chaque fois que cela est nécessaire.

Les MEDICOOP sont indépendants et ne sont pas des « franchises », ils ne situent pas dans le champ lucratif. Les MEDICOOP n'ont pas de liens juridiques entre eux mis à part l'association MECEN'COOP que l'on retrouve comme coopérateur dans chaque SCIC pour l'obtention de la caution bancaire. Par contre les MEDICOOP ont de nombreux liens fonctionnels (échange de bonnes pratiques, mise en commun de projet collaboratifs des coopérateurs, relations avec les financeurs, etc..) dans le cadre de l'animation du réseau assurée par MECEN'COOP qui est financée par une cotisation de 0,12 % du CA versée par chaque MEDICOOP

§ IV – Les enjeux du développement de MEDICOOP au niveau local et national

Au niveau local, l'enjeu pour les coopérateurs est de prendre le leadership sur l'accès à la main d'œuvre spécialisée en se regroupant. Il s'agit d'offrir grâce à cette mutualisation une grande variété de missions et d'être plus attractif pour le personnel avec lequel les Ets Médico-sociaux sont aussi en concurrence, sur certaines qualifications, avec l'hôpital et les cliniques privées mais aussi les EHPAD à but lucratif.

Sur un plan plus régional, l'organisation de la main d'œuvre non permanente au travers de MEDICOOP permet la construction détaillée de plans de GPEC « en réel ». En effet, tous les Ets coopérateurs peuvent établir leurs besoins détaillés à moyen terme suite aux départs en retraite et étudier avec MEDICOOP les remplacements possibles. Un plan de formation permettant de pallier

aux écarts de compétences constatés peut dès lors être cofinancé par la région et les OPCA concernés sur la base d'un plan précis, réel et sécurisé.

Au plan national, la fédération des MEDICCOP avec leur tête de réseau MECEN'COOP permet des échanges de bonnes pratiques et des améliorations transversales comme, par exemple, le maintien du service le w-e et le soir sur une plateforme inter-Medicoop. Il s'agit aussi de défendre et développer une nouvelle forme d'intérim respectueuse de nos valeurs et de faire en sorte que le secteur medico social s'organise, optimise sa gestion dans cette période de rigueur financière en veillant à ce que le secteur privé, lui aussi exonéré de TVA, ne s'empare de cette idée à son profit en « doublant » le secteur médico-social.

Cédric RUELLAN
Président
MECEN'COOP
Association Loi 1901
9 place Voltaire
33 150 CENON

Tél : 09 52 35 29 26
Fax : 09 57 35 29 26
Mob : 06 14 70 60 28
mail : cedric.ruellan@gmail.com

<http://mecencoop.blogspot.fr/>



Pour en savoir plus :

MECEN'COOP : <http://mecencoop.blogspot.fr/>

MEDICOOP EN GIRONDE : <http://medicoop-interim.blogspot.fr/>

MEDICOOP DANS LES LANDES : <http://medicoop40.blogspot.fr/>

MEDICOOP DANS LES PYRENEES ORIENTALES : <http://medicoop66.blogspot.fr/>

MEDICOOP PROVENCE MEDITERRANEE: <http://medicoop-pm.blogspot.fr/>