

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS PASS'EMPLOI 47

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le présent règlement intérieur qui, avec les statuts, détermine et règle le fonctionnement du Groupement, s'impose à tous les Membres, comme les statuts eux-mêmes.

ARTICLE II : ÉTABLISSEMENT ET MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

La rédaction actuelle du règlement intérieur a été approuvée par le **Conseil d'Administration** lors de sa séance en date du 1 septembre 2009 et ratifiée par l'**Assemblée Générale extraordinaire du 17 septembre 2009**.

Il peut être modifié à tout moment par le Conseil d'Administration et les modifications apportées seront soumises à la ratification de la plus prochaine Assemblée Générale Ordinaire des Adhérents.

Chaque Membre en recevra un exemplaire et sera tenu de s'y conformer.

FONCTIONNEMENT DU GROUPEMENT PAR RAPPORT AUX SALAIRES MIS À DISPOSITION

ARTICLE III : CHOIX DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Lors de la constitution du Groupement, les membres fondateurs ont effectué le choix volontaire, en fonction de l'activité exercée par la majorité d'entre eux, de la « **CONVENTION COLLECTIVE DES SOCIÉTÉS AGRICOLES, DES UNIONS COOPÉRATIVES AGRICOLES, SICA DE FLEURS, FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE DU 26 SEPTEMBRE 1985** ».

En conséquence, c'est cette convention collective qui est actuellement applicable au sein du Groupement.

Le Groupement peut éventuellement modifier la convention collective applicable sur décision du Conseil d'Administration, notamment en effectuant un choix sur une convention collective qui n'est applicable par aucun de ses Membres mais qui permet un positionnement cohérent pour l'ensemble des Salariés du Groupement.

Cette modification entraînerait la nécessité pour le Groupement d'effectuer une nouvelle déclaration en vertu des dispositions de l'article L 121-5 du Code du Travail.

Il peut par ailleurs être instauré en son sein, après définition des postes en corrélation avec les attentes des membres utilisateurs, une grille de salaires spécifique qui aille au delà des rémunérations et avantages sociaux définis dans la convention collective de base. Cette grille devra notamment tenir compte, à qualification égale, une rémunération identique à celle auquel aurait eu droit le salarié s'il

avait été embauché, après la période d'essai, comme travailleur permanent dans la société utilisatrice pour un poste déterminé.

ARTICLE IV : STATUT DU SALARIE

Ce statut découle d'une relation triangulaire :

- le Groupement d'employeurs,
- le salarié,
- les Adhérents utilisateurs,

et ce dans l'intérêt même du salarié afin de permettre une permanence de son emploi.

A – RELATION GROUPEMENT/SALARIE

Le groupement d'employeur devra, pour toute embauche, en vue de la mise à disposition du salarié dans une entreprise, établir un contrat de travail écrit et comportant les indications suivantes :

- Les conditions d'emploi et de rémunération,
- La qualification du salarié,
- Les lieux d'exécution du contrat de travail,
- La liste des utilisateurs potentiels.

Pour remplir cette dernière obligation, et compte tenu de l'évolution permanente du nombre et de la qualité des Membres, chaque contrat de travail inclura une clause qui prévoit la consultation à tout moment au siège du groupement, de la liste des Membres avec le secteur d'activité concerné.

FONCTIONNEMENT DU GROUPEMENT PAR RAPPORT AUX ENTREPRISES ET SOCIETES UTILISATRICES AU NIVEAU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

ARTICLE V : RELATION SALARIE/ADHERENT UTILISATEUR

Le code du travail dans son article L 1253-12 précise que pendant la durée de la mise à disposition : l'Adhérent utilisateur est responsable pour chaque salarié mis à sa disposition des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicable au lieu du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

- À la durée du travail,
- Au travail de nuit,
- Au repos hebdomadaire et les jours fériés,
- À l'hygiène et la sécurité,
- Au travail des femmes et des jeunes.

Les EPI (Equipement Individuel de sécurité) doivent être fournis par l'adhérent au salarié mis à disposition.

C'est pourquoi tout Adhérent qui ne respecte pas les obligations en découlant en assumera seul les conséquences tant financières que civiles et/ou pénales, sans que la responsabilité du Groupement puisse être recherchée.

Les salariés mis à disposition ont accès dans l'Adhérent utilisateur dans les mêmes conditions que les propres salariés de celle-ci aux moyens de transports et installations collectives

ARTICLE VI : ANALYSE DES BESOINS ET ETABLISSEMENT D'UN PLANNING

Chaque fois que de besoin, et pour tout nouvel adhérent, l'Adhérent utilisateur fournira par tout écrit à sa convenance revêtu de la signature de son représentant légal ou du mandataire de celui-ci, un état des besoins de l'Adhérent utilisateur comprenant par poste de travail :

- la qualification souhaitée,
- le nombre d'heures à effectuer,
- la périodicité et le lieu des interventions,
- et tous autres renseignements indispensables en vue de permettre par le Groupement l'établissement d'un planning des besoins, des utilisations et éventuellement des embauches nécessaires, et au niveau de la structure financière d'un budget prévisionnel.

L'élaboration du programme des besoins devra résoudre, en accord avec les adhérents concernés, les cas où plusieurs utilisateurs auraient besoin du même salarié dans la même période. L'arbitrage de ces discussions sera effectué par la Directrice du Groupement.

ARTICLE VII : AFFECTATION DES SALAIRES AUX ADHERENTS UTILISATEURS

Sur l'initiative et l'égide du Groupement d'employeur, si un problème de répartition se pose pour l'affectation d'un salarié au cours du mois suivant, les adhérents concernés peuvent se réunir pour procéder aux ajustements éventuels.

ARTICLE VIII : ETABLISSEMENT DES BULLETINS DE PAYE PAR LE GROUPEMENT

En tant qu'employeur le groupement établit chaque fin de mois les bulletins de salaires des personnes mises à disposition.

Pour ce faire, les Adhérents utilisateurs devront faire parvenir chaque mois par fax, au groupement, avant le dernier jour ouvré du mois, le relevé des heures effectuées par chacun des salariés mis à disposition au cours du mois, signé par les deux parties. Ce relevé étant établi en trois exemplaires, un des originaux sera envoyé au Groupement afin qu'il le conserve dans ses archives sociales, le second sera remis au salarié et le troisième sera gardé par l'Adhérent utilisateur.

Le Groupement établira **au vu de ses relevés**, les bulletins de salaire et dégage toute responsabilité sur les conséquences d'une mention erronée sur l'état fourni.

ARTICLE IX : DECLARATION UNIQUE

Le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 relatif aux risques encourus sur les lieux de travail oblige les « employeurs », et dans le cas présent, les « Adhérents utilisateurs » qui ont l'obligation de faire respecter les dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité, à effectuer une déclaration unique analysant tous les risques encourus au sein de l'entreprise par les salariés.

Une copie de ce document devra être fournie systématiquement au groupement dans le mois de sa rédaction ou de sa mise à jour annuelle, à titre d'information, notamment pour la détermination du taux d'accident de travail et de mise en place du plan de formation.

Toutefois le groupement décline expressément toute responsabilité en cas de non établissement ou de déclarations erronées formulées dans ce document.

RELATIONS FINANCIERES ENTRE LE GROUPEMENT ET SES ADHERENTS

ARTICLE X : REMBOURSEMENT DE CHARGES

En contrepartie de la mise à disposition de personnels le groupement demandera à ses adhérents le remboursement, à proportion de leur utilisation, d'une quote part des charges suivantes du groupement :

- coût de revient des personnels embauchés en vue de leur mise à disposition,
- charges de fonctionnement de celui-ci.

Cette facturation des adhérents s'effectuera moyennant un forfait qui sera égal par salarié, à son salaire mensuel brut majoré d'un coefficient défini par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration fixera les coefficients applicables aux adhérents chaque année, et pourra modifier les coefficients en cours d'année si besoin est.

Par rémunération brute on entend l'ensemble des sommes soumises à cotisations à l'exception des indemnités de congés payés et des primes de précarité.

Ces sommes, assujetties à la TVA, s'effectueront au vu d'une facturation qui sera émise en fin de chaque mois par rapport à l'utilisation effectuée pendant la société au cours de celui-ci.

Elles devront être réglées le 20 du mois suivant par prélèvement bancaire automatique. En conséquence les adhérents fourniront dans le mois de leur adhésion toutes les pièces nécessaires au groupement afin d'autoriser ledit prélèvement.

A défaut d'autorisation de prélèvement et en tout état de cause, le paiement devra être réalisé dans le même délai par tous moyens légaux de paiement de telle sorte qu'à la date fixée, le 20, la trésorerie en découlant existe au sein du groupement.

Tout retard de paiement sera productif d'intérêts de retard au taux légal en vigueur au moment du non paiement, majoré de cinquante pour cent.

ARTICLE XI : DEPOT DE GARANTIE

Afin de constituer le fonds de garantie indispensable à la prévention financière de chacun des adhérents les uns vis à vis des autres, et pour permettre au groupement de faire face aux besoins de trésorerie, chaque Adhérent devra procéder, au plus tard dans le mois suivant l'utilisation du personnel mis à sa disposition, à un dépôt de garantie correspondant à la couverture de partie de son propre risque.

Cette avance en compte courant sera calculée sur la base suivante :

- 20 % du salaire mensuel brut du salarié mis à disposition,
- multiplié par le nombre de mois d'utilisation, tout mois commencé étant pris en compte,
- multiplié par le taux de facturation applicable au sein du groupement.

Elle est d'une manière permanente ajustable, à la hausse ou à la baisse, à la fin de chaque période d'activité du secteur dans lequel intervient l'Adhérent utilisateur. A l'issue de chacune de ces périodes ou campagnes, il est fait le décompte des entrées et sorties de personnel et des coûts qui en résultent.

Si l'ajustement doit s'effectuer à la hausse, la société utilisatrice doit dans le mois qui suit effectuer le versement correspondant par chèque ou autorisation de prélèvement.

A l'inverse si de cet ajustement il résulte un trop perçu, celui-ci pourra à la demande de l'adhérent lui être remboursé, sous réserve :

- qu'il soit à jour du règlement de toutes les sommes dont il est redevable envers le groupement, tant au titre des remboursements de charges que d'éventuelles pénalités qui auraient pu lui être appliquées, après compensation des créances mutuelles ainsi qu'il sera dit ci-après,
- qu'aucun contentieux ne soit « pendant » devant le Conseil des Prud'hommes soit contre le groupement soit contre la société utilisatrice au titre d'une embauche, d'un licenciement ou de la mise à disposition d'un salarié au profit de l'Adhérent utilisateur,

Le dépôt de garantie peut sur décision du conseil d'administration rémunérer les dépôts de garantie. Dans le cas où le conseil d'administration décide de rémunérer les dépôts de garantie, il en fixe le taux.

ARTICLE XII : CO SOLIDARITE FINANCIERE

Les membres d'un groupement d'employeurs sont Co solidairement responsables des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

- A- En cas de défaillance d'une entreprise utilisatrice, dans le cas où cela ne remet pas en cause la continuité de l'association, la perte due à cette défaillance sera supportée par les autres membres du groupement d'employeurs au prorata de l'utilisation (nombre d'heures facturées par adhérent ou chiffre d'affaires réalisé par adhérent). L'on entend par adhérent utilisateurs, les entreprises adhérentes qui ont utilisé les services du groupement d'employeurs l'année du fait déclencheur, c'est-à-dire de la défaillance de l'adhérent.
- B- En cas de dissolution de l'association : « Les statuts du Groupement d'Employeurs prévoient les règles de répartition des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires entre les membres du Groupement ; à défaut, ceux-ci sont solidairement responsables au sens de l'article 1200 du Code civil »

ARTICLE XIII : CONDITIONS FINANCIERES DE RECRUTEMENT

Quand il est sollicité pour des recrutements, le groupement d'employeurs peut répondre aux besoins de recrutement de ses adhérents. Une discussion s'engage. Il est décidé :

Le coût de recrutement par le groupement d'employeurs est estimé à 2 mois de salaire brut du salarié recruté.

La modalité financière de recrutement sera proportionnelle à la durée de mise à disposition du salarié par le GE à l'adhérent et dégressive de 0 à 6 mois :

- Si le salarié recruté est mis à disposition de l'adhérent par le GE pendant une période minimum de 6 mois, le coût de recrutement est ramené à 0 euros.
- Si le salarié recruté est embauché directement par l'entreprise sans passer par le groupement, ces 2 mois sont de droit ;

Ainsi,

- Si la durée de la mise à disposition par le GE à l'entreprise adhérente au moment de l'embauche est de 1 mois, 5/6 de l'indemnité d'embauche (2 mois de salaire bruts hors charges) seront facturés
- Si 2 mois, 4/6^{ème} de l'indemnité seront facturés
- Si 3 mois, 3/6^{ème}
- Si 4 mois, 2/6^{ème}
- Si 5 mois, 1/6^{ème}
- Si 6 mois, 0/6^{ème}

ARTICLE XIV : COTISATION ANNUELLE

L'adhérent doit s'acquitter de la cotisation annuelle avant la fin du 1er trimestre de chaque année.

ARTICLE XV : AUTORISATION DE COMPENSATION

Chaque adhérent autorise par son adhésion le groupement à transformer les créances mutuelles du groupement et de l'Adhérent utilisateur, et notamment cette avance en compte courant, en articles de crédit et de débit contre engagement réciproque de celui-ci, de telle sorte que seul le solde résultant de la compensation sera exigible.

ARTICLE XVI – SANCTIONS

Tout adhérent qui ne se conformera pas aux dispositions du présent règlement intérieur, sera passible de sanctions qui pourront aller jusqu'à son exclusion dans les formes prévues par les statuts.

**FAIT À MARMANDE
AGM, LE 17 SEPTEMBRE 2009**