

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

REGLEMENT INTERIEUR GROUPEMENT D'EMPLOYEURS MULTISECTORIEL ASSOCIATIF – GEM'Asso

Validé en Conseil d'Administration du 19 avril 2023.

GEM'Asso est un groupement d'employeurs pour le secteur à but non-lucratif, et principalement pour les associations.

Les associations sont avant tout adhérentes du groupement et non utilisatrices du groupement. Ce règlement a pour objectif de concilier l'intérêt des adhérents, des salariés et de GEM'Asso. Le règlement intérieur est le fruit d'une concertation des adhérents au travers des instances de bureau, conseil d'administration et d'assemblée générale. Le règlement intérieur fixe les dispositions non inscrites aux statuts et nécessaires à l'administration de l'association.

Initié par un groupe de structures associatives prêtes à s'engager ensemble dans la mise en place de nouvelles formes d'organisation de l'emploi, GEM'Asso montre la volonté de ses adhérents de :

- Mieux organiser l'emploi dans l'intérêt des salariés et des associations « employeurs »,
- Améliorer la qualité de leurs services et développer des services nouveaux dans une logique de territoire.

L'objet principal de ce groupement est le recrutement et l'emploi de salariés pour les mettre à disposition de ses adhérents. Il peut également apporter à ces derniers aides et conseils d'emploi et de gestion des ressources humaines. En outre, le groupement pourra être partie prenante de toute initiative susceptible de favoriser la politique de qualification sur le territoire et dans le secteur d'activité de ses adhérents. Il aura également la possibilité de faire directement ou indirectement des actes de promotion afin de faire connaître son action.

Les règles de fonctionnement exposées dans ce règlement doivent offrir aux adhérents la souplesse dont ils ont besoin tout en œuvrant pour proposer aux salariés une qualification adaptée et un statut stable. Les adhérents du groupement doivent accepter les statuts et le présent règlement qui s'impose à eux.

Rappel des règles de fonctionnement :

- Le Groupement d'Employeurs est une association Loi 1901, dont l'objet principal est la mise à disposition auprès de ses membres de salariés liés par un contrat de travail (art. L 127-1 et s. du Code du Travail).
- L'objet complémentaire est l'aide ou le conseil à ses membres en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

La politique du Groupement d'Employeurs est sous le contrôle des employeurs qui ont constitué l'association. Il obéit à la Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ECLAT).

Le Groupement d'Employeurs organise la mise à disposition des salariés auprès de structures utilisatrices et exerce le pouvoir disciplinaire. L'utilisateur, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution de travail.

Le Groupement d'Employeurs est l'employeur unique des salariés. Il rédige les contrats de travail, paie les salaires et les charges. Il refacture la rémunération des salariés aux structures,

majorée d'un montant destiné à couvrir le paiement des charges et les frais de fonctionnement du Groupement d'Employeurs.

ARTICLE 1 : Objet

Le règlement intérieur de fonctionnement est adopté par le conseil d'administration, et discuté en Assemblée Générale Ordinaire, et s'impose à tous les adhérents.

ARTICLE 2 : Cotisations

Conformément aux statuts, seuls les adhérents peuvent bénéficier d'un salarié mis à disposition. L'adhésion d'une association ou d'une collectivité souhaitant bénéficier d'une mise à disposition doit être approuvée par le Bureau du Conseil d'Administration. La décision d'accord de l'adhésion, valable dès l'approbation du bureau doit ensuite être entérinée au prochain conseil d'administration. Au cas où le Bureau n'est pas en mesure d'approuver ou de ne pas approuver une demande d'adhésion, il peut soumettre la décision au Conseil d'Administration.

Il sera demandé à la structure :

- Un bulletin d'adhésion rempli et signé
- Un exemplaire des statuts et la liste des membres du bureau ;
- Ses trois derniers bilans comptables ;
- Une photocopie du récépissé de déclaration initiale de l'association ;
- Le procès-verbal de la dernière Assemblée Générale.
- Une délibération émanant de ses organes statutaires compétents pour engager ladite association.

L'adhérent à GEM'Asso devra verser une cotisation annuelle définie par l'Assemblée Générale. Le montant de cette cotisation est fixé sur proposition du Conseil d'administration et soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale la plus proche. Le montant de cette cotisation est fixé à 50 euros pour tous les membres de l'association. Le versement de la cotisation annuelle intervient à chaque début d'année civile au mois de janvier. Si un membre adhère en cours d'année, le montant de la cotisation est réglé au montant annuel total de celle-ci à la date d'adhésion.

ARTICLE 3 : Régime fiscal

L'adhérent devra informer GEM'Asso du régime fiscal de sa structure et de son évolution, en fournissant tous documents justificatifs. La réglementation fiscale prévoit que le bénéfice de l'exonération de la TVA des services rendus par un GE à ses membres non assujettis ou exonérés n'a pas à être remis en cause lorsque ce dernier comporte des membres soumis à la TVA pour plus de 20 % de leur chiffre d'affaires (groupements dits « mixtes »).

Dans cette situation, l'exonération de TVA ne s'applique qu'aux seules prestations rendues par le groupement au profit de ses membres qui concourent directement et exclusivement à la réalisation de leurs activités non imposables ou exonérées de la taxe.

En revanche, les services effectués au profit des membres pour la réalisation d'opérations soumises à la TVA doivent être imposés à la TVA. Il en va ainsi notamment lorsque le groupement fournit une prestation à un membre ne réalisant que des opérations soumises à la TVA. Lorsque le groupement est amené à fournir des prestations à un membre assujetti exerçant

tant des activités exonérées ou non imposables que des activités taxées, un suivi précis de ses activités et de la mise à disposition de salariés en leur sein sera demandé à l'adhérent concerné.

ARTICLE 4 : Définition des postes

L'adhérent, en concertation avec le groupement, rédigera un profil de poste précisant les attendus de la mission, les conditions et l'environnement de travail, pour chacun des postes pour lequel il souhaitera bénéficier d'une mise à disposition par le groupement. Ces éléments seront réunis dans une fiche de missions co-signée par l'association, le salarié et GEM'Asso.

L'adhérent s'engage à ce que l'emploi occupé par le salarié du groupement corresponde à celui désigné dans la convention de mise à disposition et les missions précisées dans cette fiche de missions.

ARTICLE 5 : Planning de mise à disposition

Le programme des besoins est élaboré lors de l'embauche du salarié. Le planning est élaboré en concertation avec les associations et le salarié. Le planning définitif est communiqué au salarié concerné. Il précise, en outre, les lieux de travail et la répartition entre les adhérents. Dans une perspective d'efficacité, les associations devront communiquer à GEM'Asso tous les éléments concourant à l'élaboration du planning.

Les associations devront notamment communiquer leurs périodes de fermeture si elles existent. Les périodes de fermeture figureront dans les fiches de mission. La présence des adhérents utilisateurs concernés est indispensable lors de l'élaboration du planning. Les présents seront considérés comme prioritaires. Durant la période d'essai du salarié, des aménagements pourront être proposés. GEM'Asso veillera à prendre en compte et concilier les contraintes de chacune des parties.

Les modifications de planning horaires de mises à disposition peuvent être réalisées en accord avec le salarié concerné, le GE et les autres membres où le salarié est mis à disposition jusqu'à 15 jours avant la modification. Cette demande de modification ne pourra ainsi être prise en compte que si elle s'avère réalisable et compatible avec les besoins et contraintes des autres adhérents utilisateurs concernés par cette demande de modification. L'arbitrage de ces discussions sera effectué par le-la responsable du groupement et le-la Président-e si nécessaire.

ARTICLE 6 : Temps de travail

Toute demande de modification de planning qui a pour conséquence une modification du temps de travail du salarié mis à disposition, devra respecter un délai de prévenance de 2 mois.

Le non-respect du délai de prévenance expose l'adhérent à une invalidation de la modification du planning et le cas échéant une facturation des heures (exemple de la fermeture d'une association par exemple). Si le non-respect du délai de prévenance de cet ajustement entraîne un passif social pour le groupement, le coût en sera éventuellement porté par l'adhérent à l'initiative de l'ajustement sur décision du Conseil d'Administration réunit dans les 15 jours suivant les faits.

Les modalités de la diminution du temps de travail correspondent aux modalités de rupture de la convention de mise à disposition. Une diminution du temps de travail, si elle n'est pas acceptée par le salarié peut engendrer une rupture du contrat de travail. Les conséquences de la rupture seront à la charge de l'association à l'origine de la rupture (voir article 19).

ARTICLE 7 : Durées des mises à disposition

Les mises à dispositions auront principalement une durée indéterminée, dans le cadre générique des conventions de mise à disposition établies pour une année.

Elles pourraient être inférieures pour des besoins ponctuels de remplacement liés à des absences pour maladie et congés pour événements familiaux, ou pour des besoins de missions courtes liés à un secteur d'activités ou des missions spécifiques ou exceptionnelles, si et seulement si, le groupement d'employeurs à la capacité de mettre à disposition les salariés concernés par la suite avec d'autres adhérents.

Les missions d'une durée inférieure à trois mois resteront exceptionnelles. Elles pourront intervenir notamment pour assurer des missions durant les périodes de vacances scolaires ou de remplacement. Ces missions à durée déterminée seront proposées en priorité aux salariés permanents à temps partiels pour compléter leur temps de travail.

ARTICLE 8 : Contrat de travail et convention collective

Conformément à l'Art. L. 1253-9 du code du travail, les contrats de travail conclus entre l'association et le salarié sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi, de rémunération et la qualification du salarié. L'adhérent accepte les conditions d'exécution de ce contrat en signant la convention cadre de mise à disposition ainsi que la lettre de mission tripartite correspondante.

Les salariés bénéficient de la Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ECLAT) du 28 juin 1988 (JO du 13 janvier 1989). Un exemplaire peut être consulté au siège de GEM'Asso.

En sa qualité d'employeur des salariés mis à disposition, c'est à GEM'Asso qu'incombe le versement de la rémunération qui sera fonction de leur classification définie par la convention collective applicable et des usages ou avantages servis par GEM'Asso au profit des salariés. Les augmentations de rémunération conventionnelles (valeur du point, rémunération individuelle supplémentaire, révision quinquennale des pesées...) s'imposent aux adhérents et ne font pas l'objet d'avenant à la convention de mise à disposition.

Les contrats de travail garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, entre le salarié du groupement et les salariés des associations auprès desquelles il est mis à disposition.

La détermination du coût prend aussi en compte le principe suivant : les salariés mis à disposition par le groupement bénéficient d'un niveau de rémunération égal à celui des salariés de l'adhérent utilisateur pour un même poste et un même niveau de qualification. Le salaire du salarié mis à disposition, et inscrit sur son contrat de travail, sera ainsi son salaire basé sur la

convention collective ECLAT, mais une indemnité correspondante au différentiel de rémunération et d'avantages sera inscrite sur son bulletin paie pour chaque cas où le salarié sera mis à disposition auprès d'adhérents ayant des niveaux de rémunération et d'avantages plus avantageux que ceux du GE. Les modalités de calcul de cette indemnité différentielle seront définies et inscrites dans la convention tripartite liant le salarié, l'adhérent utilisateur et le Groupement d'Employeurs.

L'adhérent devra donc communiquer à GEM'Asso les conditions de rémunération pratiquées au sein de l'association et informer GEM'Asso des évolutions en la matière. GEM'Asso pourra procéder à des régularisations rétroactives.

En revanche, pour des raisons de simplicité de suivi, les congés seront calculés selon la convention collective en vigueur à GEM'Asso. L'adhérent n'a pas l'obligation de faire bénéficier des œuvres sociales aux salariés mis à disposition (le salarié mis à disposition est non cotisant). En revanche, l'adhérent pourra avoir une démarche volontariste en la matière et en tenir informé GEM'Asso qui doit s'assurer que le cumul des avantages perçus par le salarié ne dépasse pas 5% du plafond de sécurité sociale. La lettre ministérielle du 12 décembre 1998 a en effet posé une présomption de non-assujettissement aux charges sociales de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Ce plafond augmente chaque année. Pour déterminer ce plafond, GEM'Asso tiendra compte des bons cadeaux et des biens offerts (paniers garnis, chocolats ...).

Conformément à la réglementation sur les groupements d'employeurs, l'adhérent est solidairement responsable des dettes du groupement à l'égard des salariés et des organismes créanciers des cotisations obligatoires. Les modalités de mise en œuvre de la solidarité financière sont précisées dans les statuts.

Les différentes modalités relatives à l'accueil des salariés mis à disposition sont présentées dans les lettres de mission et dans le guide d'accueil du salarié. Chaque salarié s'engage à signer sa ou ses différentes lettres de mission relatives à sa ou ses différentes mises à disposition au sein d'associations adhérentes.

ARTICLE 9 : Mise à disposition du-de la salarié-e

La convention cadre de mise à disposition est établi à l'occasion de chaque mise à disposition. Elle précise l'identité et les coordonnées du salarié mis à disposition, le type de poste, la durée de la mise à disposition, le lieu et les conditions de travail, les aspects financiers de la prestation, et les aspects liés à la responsabilité.

ARTICLE 10 : Responsabilité de l'adhérent

De manière générale, le principe de mutualisation d'emploi par un groupement d'employeurs renvoie à une coresponsabilité du groupement et des adhérents vis-à-vis du salarié. GEM'Asso est employeur des salariés mais doit disposer des éléments d'information pour assumer sa fonction employeur. Le salarié doit être considéré comme un salarié à part entière au sein de l'association dans laquelle il est mis à disposition.

Pour chaque salarié mis à disposition, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives en vigueur. Responsabilité particulière en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de formation.

Le groupement est responsable de la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires d'ordre général d'actions de prévention, de formation et d'information pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, des obligations relatives à la médecine du travail à l'exception des activités nécessitant une surveillance médicale spéciale – celle-ci incombant à l'adhérent utilisateur.

10.1 Inscription au registre du personnel des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition doivent être inscrits au registre du personnel de l'association avec la mention « mis à disposition par le groupement d'employeurs GEM'ASSO ». Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans les effectifs de l'association utilisatrice, à l'exception de l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Le calcul de cet effectif est notamment utilisé pour déterminer le nombre de personnes nécessaire à la constitution de la délégation unique du personnel.

10.2 Elections professionnelles : conditions pour être électeur dans l'association utilisatrice

Au nom du principe d'appartenance à une communauté de travail, les salariés mis à disposition peuvent participer aux élections des délégués du personnel sous condition d'une présence de 12 mois en continu au sein de l'association utilisatrice. Par ailleurs, la loi du 20/08/2008 prévoit qu'avant le début des négociations du protocole préélectoral, l'association utilisatrice interroge par écrit GEM'Asso afin de lui fournir la liste des salariés mis à disposition répondant aux critères d'ancienneté. (circ DGT n°20). Une fois acquise cette capacité électorale dans l'association utilisatrice les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans le groupement ou dans l'association utilisatrice. (Code travail art L.2314-18-1 et L2324-17-1).

C'est au moment de l'organisation des élections dans l'association utilisatrice que les salariés mis à disposition doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option. En effet, la condition de présence continue de 12 mois s'apprécie lors de l'organisation des élections de l'association utilisatrice, c'est donc à cette date que les salariés font leur choix. Le fait que les salariés aient déjà voté au sein du groupement ne peut en soi les priver de leur droit d'option.

10.3 Elections professionnelles : conditions pour être éligible dans l'association utilisatrice

Les salariés mis à disposition peuvent être élus au sein de l'association d'accueil en qualité de délégués du personnel. Rien ne s'oppose également à la désignation du salarié comme délégué syndical. Toutefois dans tous les cas, le salarié doit remplir les conditions d'éligibilité prévues par le code du travail. La condition de présence est de **24 mois** pour être éligible (article 2314-18 du code du travail).

10.4 Responsabilité des conditions d'exécution du travail

L'adhérent, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles.

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, aux conditions de travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

L'adhérent doit porter à sa connaissance de GEM'Asso les accidents du travail survenant aux salariés mis à disposition, dans un délai de 24 heures. Pour la définition de l'accident du travail, sont retenus comme lieux de travail tant les lieux où s'exécutent les mises à disposition que le siège du groupement. Le salarié victime de l'accident doit en informer l'utilisateur immédiatement. L'adhérent utilisateur doit déclarer l'accident au groupement d'employeurs. A charge du groupement d'employeurs de faire toutes les démarches administratives nécessaires dans les délais réglementaires.

GEM'Asso se conforme à la loi du 5 novembre 2001 relative à l'élaboration et la mise en œuvre du Document Unique ou Document Unique d'Evaluation des Risques (DU ou DUER). Ce document obligatoire, sous peine de sanction, est à mettre en œuvre pour toutes les entreprises et associations qui emploient un salarié au minimum. Compte tenu de l'enjeu de ce document, il est important de rappeler que chaque association est responsable de l'existence de celui-ci dans son établissement et doit intégrer les postes des salariés mis à disposition.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité civile peut être engagée si la faute inexcusable est reconnue, entraînant une réparation du préjudice subi pour la victime et pour l'employeur, une cotisation complémentaire en remboursement de la rente majorée servie par la sécurité sociale.

Plus généralement l'adhérent s'engage à déclarer à GEM'Asso, sans délai, tout incident, faute ou manquement des salariés mis à disposition. L'adhérent s'engage ainsi à ne pas traiter directement avec le salarié mis à disposition en recourant notamment au travail dissimulé. L'adhérent devra en outre recueillir et transmettre tout élément de preuve, afin que GEM'Asso puisse mettre en œuvre les mesures nécessaires. Le personnel mis à disposition se trouve placé sous la seule subordination de l'adhérent à GEM'Asso et sous sa direction exclusive. En conséquence, l'adhérent en assume les responsabilités incombant aux commettants, au même titre que lorsqu'il s'agit de leur personnel. Il répond notamment des fautes que le personnel mis à disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à son service.

De ce fait, l'adhérent renonce à tout recours qu'il serait en droit d'exercer, contre le personnel de GEM'ASSO lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à disposition. Il appartient à l'adhérent de vérifier que son contrat d'assurance Responsabilité Civile couvre ces risques. L'association adhérente doit prévoir de souscrire une police d'assurance « Auto-Mission » s'il souhaite envoyer le personnel en mission à l'extérieur.

10.5 Appréciation du salarié

GEM'Asso a la responsabilité (et l'obligation conventionnelle) en tant qu'employeur de l'appréciation annuelle de ses salariés. C'est l'occasion de rencontrer les salariés et de faire un bilan de la mise à disposition auprès des structures concernées. C'est un moment privilégié de prise de recul qui permet de préparer les décisions en matière de formation et d'évolution professionnelle.

GEM'Asso a opté pour une démarche participative sous la forme suivante : les grilles d'appréciation sont adressées à toutes les associations parties prenantes de l'emploi. Une association participe à l'entretien (en respectant un principe d'alternance). Les grilles d'appréciation doivent être renseignées par toutes les associations quel que soit le volume

horaire de mise à disposition avant le 15 septembre. L'adhérent est en contact régulier avec les salariés et est le plus à même à juger de la qualité du travail des salariés mis à disposition.

La mutualisation des ressources humaines mise en œuvre par GEM'Asso suppose que tout adhérent ayant connaissance de situations pouvant remettre en cause l'emploi à temps partagé les communiquera à GEM'Asso.

10.6 Coordination du parcours du salarié

Le parcours de chaque salarié est élaboré et suivi sous la responsabilité du/de la responsable du groupement. Dans l'intérêt partagé des structures utilisatrices et du/de la salarié-e, la gestion des parcours est une mission centrale du groupement. Cette gestion prendra en compte notamment les contraintes de mobilité, de polyvalence et de cohérence des rémunérations.

10.7 Accueil chez l'adhérent

Chaque adhérent désignera un-e « référent-e » chargé de l'accueil et du suivi du salarié du groupement. Ce-tte « référent-e » sera le correspondant permanent du/de la responsable du groupement.

10.8 Formation

Une des priorités du groupement sera la mise en œuvre de plans de formations collectifs et individuels permettant de répondre aux besoins des adhérents et de donner aux salariés les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Les problèmes spécifiques de polyvalence, de double qualification, de validation d'acquis professionnels intersectoriels seront pris en compte par la politique de formation du groupement.

10.9 Heures supplémentaires-complémentaires

L'adhérent et les salariés mis à disposition signent chaque mois un relevé des heures effectuées dans le mois. L'adhérent ou le salarié adresse au plus tard le 25 de chaque mois à GEM'Asso ce relevé. Si le salarié est amené à effectuer des heures supplémentaires, ou complémentaires, elles sont facturées à l'adhérent, conformément aux dispositions légales et/ou conventionnelles.

ARTICLE 11 : Échelle de rémunération

Conformément à la loi du 31 juillet 2014 en son article 3 : la politique de rémunération de l'entreprise satisfait aux deux conditions suivantes :

- a. la moyenne des sommes versées, y compris les primes, aux cinq salariés-es ou dirigeants-es les mieux rémunérés-es n'excède pas, au titre de l'année pour un emploi à temps complet, un plafond fixé à sept fois la rémunération annuelle perçue par un-e salarié-e à temps complet sur la base de la durée légale du travail et du salaire minimum de croissance, ou du salaire minimum de branche si ce dernier est supérieur ;
- b. les sommes versées, y compris les primes, au-la- salarié-e ou dirigeant-e le-la mieux rémunéré-e n'excèdent pas, au titre de l'année pour un emploi à temps complet, un plafond fixé à dix fois la rémunération annuelle mentionnée au a).

ARTICLE 12 : Congés payés

Les périodes de congés payés seront d'abord validées par la structure utilisatrice et confirmées par GEM'Asso par écrit suite à la réception de la feuille de congés.

GEM'Asso arbitrera en cas de litige. Dans un souci d'efficacité, GEM'Asso préconise que les adhérents échangent à propos des périodes de congés en amont avec les salariés mis à disposition afin que la demande formulée par le salarié ait intégré les contraintes de l'adhérent.

Les jours fériés travaillés seront facturés à la structure avec une majoration de 50% (suivant la CCN et hors valorisation supérieur au sein de la structure). Si le salarié travaille un 1er mai, il sera rémunéré avec une majoration de 100 % (suivant la CCN et hors valorisation supérieur au sein de la structure) qui sera facturée à la structure. Cette disposition concerne uniquement les salariés à temps plein.

Les congés exceptionnels prévus par la convention collective (déménagements, décès ...) ne seront pas refacturés. Ils sont intégrés dans les coefficients de facturation.

ARTICLE 13 : Absences du salarié mis à disposition

En cas d'absence justifiée et prévue par la convention collective, le salarié et GEM'Asso sont tenus d'informer l'association adhérente. La convention collective en vigueur à GEM'Asso prévoit un maintien de la rémunération durant les 3 jours de carence. La facturation est maintenue durant ces 3 jours. GEM'Asso, en fonction du contexte et de la durée de l'absence, étudiera les possibilités de remplacement total ou partiel. Toutefois, le coût de la facturation comprendra le coût du salarié en maladie (moins les indemnités journalières) ainsi que le coût du salarié remplaçant. Les frais de déplacement du salarié remplaçant seront facturés à la structure en fonction de son lieu d'habitation. En cas de remplacement dans le cadre d'un CDD, la prime de précarité sera refacturée aux associations.

ARTICLE 14 : Constitution de la trésorerie

Un dépôt de garantie égal à deux mois d'utilisation, sera versé le jour de la signature de la mise à disposition. Le montant de ce dépôt de garantie pourra être révisé en fonction de l'utilisation de l'adhérent. En cas de démission de l'adhérent, ce dépôt de garantie sera restitué au plus tard 90 jours après la date de cessation de sa qualité d'adhérent de GEM'Asso sous réserve que l'adhérent ait réglé ses factures.

En cas de radiation (article 8 des statuts), le montant de la garantie reste acquis à GEM'Asso. Les adhérents fondateurs non-utilisateurs et solidaires n'auront pas à s'acquitter d'un dépôt de garantie. Les adhérents fondateurs non-utilisateurs et solidaires ne seront pas concernés par le principe de solidarité financière.

En effet, les adhérents du groupement « sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires » (Code du travail, suivant la réglementation en vigueur). En cas de difficulté, cette responsabilité solidaire sera supportée par l'ensemble des adhérents du groupement au prorata du nombre d'heures d'utilisation dans les 12 derniers mois. Pour limiter tous risques en ce domaine, les responsables du groupement

veilleront scrupuleusement au suivi des parcours et à la qualité des contrats mis en œuvre. En cas de dette ou de passif social, le groupement utilisera en priorité le fond de réserve constitué notamment à partir des résultats de chaque exercice.

Le fond de réserve sera également alimenté par un droit d'entrée pour bénéficier de la mise à disposition de GEM'Asso en tant qu'adhérent. Ce montant pourra évoluer en fonction des variations (création ou suppression) des taux de charges sociales et fiscales, par décision du conseil d'administration. Ce fond est alimenté par une contribution de 150 euros (non remboursable au départ de la structure). Il est constitué dans l'objectif de :

- Contribuer prioritairement à garantir le risque de solidarité financière,
- Favoriser le développement des activités de GEM'Asso,
- Participer au coût de formation de l'ensemble du personnel.

ARTICLE 15 : Facturation et conditions de règlement

Détermination du coût de mise à disposition.

Il est fixé par le conseil d'administration. GEM'Asso étant une association à but non lucratif, ce prix sera la résultante :

- Du coût salarial réel, et des frais de déplacements et autres frais éventuels des salariés
- Des frais de fonctionnement du groupement
- Des frais de la médecine du travail

Par coût salarial, il faut comprendre :

- Le salaire brut y compris les congés payés
- Toutes les charges patronales
- Les éventuelles taxes fiscales et parafiscales.
- Les frais de déplacement domicile-travail selon la réglementation en vigueur et l'accord collectif ou interne à l'adhérent le cas échéant
- La mutuelle obligatoire

Par frais de fonctionnement, il faut comprendre :

- Les frais d'administration générale (élaboration des différents contrats et conventions, élaboration de la fiche de paye, gestion salariale et plan de formation).
- Les frais de structure

En conséquence, le coût horaire facturé de la mise à disposition est composé, au prorata de son temps de mise à disposition :

- Des salaires bruts
- Des charges patronales et fiscales et para fiscales
- Des frais de gestion correspondant à un pourcentage affecté aux salaires bruts et charges
- Des congés payés, des congés supplémentaires, des congés exceptionnels et jours fériés

Les frais de déplacements professionnels hors trajet domicile-travail des salariés sont refacturés aux associations. Trois types de déplacements sont à distinguer :

- Les déplacements pour le compte de l'association qui sont refacturés intégralement aux associations sur la base du tarif conventionnel en vigueur
- Les déplacements entre les associations où le salarié est mis à disposition au cours d'une même journée qui sont refacturés au cas par cas (notamment lorsque le salarié ne peut

se servir d'un abonnement de transports en commun ou de défraiement des déplacements déjà pris en charge par l'employeur dans le cadre de la réglementation en vigueur, de l'accord collectif auquel il est rattaché, ou d'un accord interne) en accord avec les associations concernés au moment de la signature de la convention de mise à disposition et au prorata du temps de travail inscrit dans la convention de mise à disposition sur la base du tarif conventionnel en vigueur

La réglementation du travail prévoit que les déplacements au cours d'une même journée soient valorisés. GEM'Asso veillera à minimiser ces temps de déplacement en sensibilisant en amont les adhérents.

Le ou les coefficients de facturation sont déterminés par le Conseil d'Administration. La facturation est mensuelle.

Les subventions perçues au titre de dispositifs de financement d'emplois associatifs liés aux associations bénéficiaires de la mise à disposition sont déduites de la facturation. Une déduction forfaitaire sera effectuée au titre du montage du dossier.

Les aides perçues au titre de dispositifs de contrats aidés seront déduites en fonction de l'accompagnement requis pour le salarié. A minima les aides perçues au titre du 1er mois seront conservées par GEM'Asso.

L'ensemble de ces éléments seront précisés au sein de la convention de mise à disposition liant l'association adhérente où il est mis à disposition, et le groupement d'employeurs.

ARTICLE 16 - Conditions de règlement

Sur la base du relevé d'heures mensuelles du salarié mis à disposition, le groupement émet une facture à l'utilisateur au plus tard le 10 du mois suivant. Cette facture est réglée au plus tard en fin de mois. Le paiement sera effectué par prélèvement bancaire ou virement. En cas d'impayé supérieur ou égal à 1 mois, une majoration de retard égale à 1 fois et ½ le taux d'intérêt légal en vigueur pourra être appliqué sur le montant de la facture. Tout retard de paiement pourra suspendre la mise à disposition par l'envoi d'un rappel signé du/de la Président-e. Faute de règlement dans les cinq jours suivant la réception du rappel, le Conseil d'Administration pourra prononcer l'exclusion.

ARTICLE 17 : Rôle du/de la Responsable.rice

Le-la responsable est chargé d'une mission de gestion administrative et financière, d'animation, de coordination et de développement du groupement. Sur délégation du/de la Président-e, il élabore et met en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation des politiques définies par le Conseil d'Administration. Il établit le lien permanent entre les administrateurs et les salariés. La mission de recrutement des salariés du groupement lui est déléguée.

ARTICLE 18 : Recrutement des salariés mis à disposition par l'adhérent

Tout adhérent ayant pour souhait de recruter l'un des salariés de GEM'Asso devra au préalable en informer ce dernier. Un préavis de 6 mois sera à respecter sauf accord spécifique avec GEM'Asso. En tout état de cause, l'embauche directe d'un salarié de GEM'Asso par un adhérent ne pourra intervenir qu'au terme d'une période minimale de 6 mois de mise à disposition dans l'association qui a fait la proposition d'embauche.

ARTICLE 19 : Rupture des contrats de travail

GEM'Asso endosse la fonction employeur. A ce titre, et toujours dans l'intérêt général, GEM'Asso peut être amené à rompre le contrat de travail d'un salarié pour manquement (faute, insuffisance...) ou pour un motif qui s'impose au groupement (irrégularité de travail...). Dans ces cas, GEM'Asso refacturera aux associations concernées par l'emploi les coûts induits par la rupture au prorata des temps de travail de mise à disposition.

En cas de démission du salarié, GEM'Asso procédera en concertation avec les associations au recrutement du salarié remplaçant. La démission d'un salarié ne remet pas en cause la convention de mise à disposition. Les heures de tuilage seront à la charge de l'association adhérente. Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, le coût de l'indemnité sera à la charge des adhérents.

ARTICLE 20 : Rupture des conventions de mise à disposition

En cas de rupture de la convention de mise à disposition par l'adhérent, l'utilisateur doit informer par écrit et par lettre recommandée, quatre mois avant la fin de la convention, de sa volonté de ne plus utiliser le salarié. L'utilisateur précise par écrit les raisons de sa décision. L'adhérent supportera le coût du passif social engendré par son départ. Ainsi, si les engagements pris par le groupement à l'égard des salariés mis à disposition ne peuvent être tenus, l'adhérent en supportera les entières conséquences financières. De ce fait, si à la date d'effet de son départ, les heures fournies par l'adhérent n'ont pas pu être remplacées en interne, l'adhérent devra supporter :

- Le paiement des heures non remplacées,
- Le coût du chômage partiel rendu nécessaire par son départ,
- Si aucune autre solution n'a pu être trouvée, le coût du licenciement pour motif économique (indemnités et coût de procédure)

GEM'Asso pourrait être amené également dans l'intérêt général du groupement, à proposer des nouvelles affectations de salarié (retrait du salarié de certaines associations). GEM'Asso veillera à respecter un délai de prévenance de 2 mois. Cette modification s'impose aux associations.

ARTICLE 21 : Règlement des litiges

En cas de litige survenant entre les adhérents ou entre un adhérent et un salarié, le bureau de GEM'Asso sera chargé de trouver une solution appropriée. En cas d'échec de la médiation, le règlement du conflit est de la compétence exclusive du conseil d'administration. En cas de

contentieux initié par le salarié à l'occasion de son contrat de travail, c'est GEM'Asso et non l'adhérent qui a la qualité de partie au procès et fournit au juge des éléments permettant à celui-ci de constater par exemple la réalité et le sérieux du motif de licenciement.

Dans le même sens, c'est GEM'Asso qui devra, en cas de condamnation, en assumer les conséquences financières. Peu importe que le différent soit intervenu à l'occasion de la mise à disposition. En conséquence, il appartiendra à l'adhérent de fournir à GEM'Asso toutes les informations utiles à la constitution du dossier en défense.

Cependant, si GEM'Asso est condamné, l'adhérent ou les adhérents concernés seront facturés du montant des sommes octroyées au salarié.

Toute facture contestée pour motifs invalables, et non-réglée selon les règles, définis dans le règlement intérieur à l'article 15, renvoie à la mise en œuvre des procédures de saisie du Tribunal de Commerce compétent.

ARTICLE 22 : Retrait de l'adhérent

Tout retrait temporaire, partiel (réduction du volume d'heures affectées) ou définitif devra être notifié au minimum quatre mois avant la date d'expiration de la convention cadre, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le retrait ne pourra prendre effet qu'après ce préavis. En cas de démission de GEM'Asso, quelle qu'en soit la raison, l'adhérent supportera le coût du passif social engendré par son retrait selon les règles édictées à l'article 20. La structure adhérente aura la possibilité de présenter un recours auprès du conseil d'administration. La démission ne devient effective qu'après apurement des sommes dues par l'adhérent à GEM'Asso.

ARTICLE 23 : Assurances

Le groupement prendra toutes les assurances nécessaires au bon exercice de son activité, tant pour ce qui concerne ses salariés que pour l'activité de ses administrateurs.

Le règlement intérieur a pour vocation de clarifier les modalités pratiques de fonctionnement du groupement et identifier les responsabilités de chacune des parties. N'hésitez pas à nous faire part de suggestions, remarques visant à contribuer à l'amélioration du fonctionnement du groupement.

Fait à MARSEILLE, le 19 avril 2023.