

## REGLEMENT INTERIEUR GEDES 35

Validé en conseil d'administration du 18/03/2016

1

Le GEDES 35 est un groupement d'employeurs pour le secteur de l'économie sociale et solidaire. 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 du GEDES. 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.

### Article 1 : Objet

Le règlement intérieur de fonctionnement est adopté par le conseil d'administration et s'impose à tous les adhérents.

### Article 2 : 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 mission co-signée par l'association, le salarié et le GEDES.

### Article 3 : Planning

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 au GEDES 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.

Le GEDES veillera à prendre en compte et concilier les contraintes de chacune des parties.

2

Le planning de mise à disposition est figé 2 mois à l'avance. Ainsi, toute demande de modification par un adhérent utilisateur du planning de mise à disposition d'un salarié devra être formulée au maximum le dernier jour du mois  $M$  pour application le mois  $M+2$ . Cette demande de modification ne pourra 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. 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).

Toute demande de modification de planning qui a pour conséquence une diminution du temps de travail du salarié mis à disposition, devra respecter un délai de prévenance de 6 mois. Les modalités de la diminution du temps de travail correspondent aux modalités de rupture du contrat 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 13).

L'objectif du GEDES est de créer de l'emploi durable. Le GEDES mettra tout en œuvre pour réaffecter le salarié afin de combler la diminution du temps de travail.

#### **Article 4 : Ajustements**

En cours d'année, si besoin est, le GEDES pourra initier un réaménagement des plannings.

#### **Article 5 : 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 le contrat de mise à disposition.

Les salariés bénéficient de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983 (JO du 22 Janvier 1987). Un exemplaire peut être consulté au siège du GEDES 35.



En sa qualité d'employeur des salariés mis à disposition, c'est au GEDES 35 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 le GEDES 35 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 au contrat 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. Dans l'hypothèse d'une rémunération supérieure pratiquée au sein de l'association par rapport à la rémunération du GEDES, le GEDES versera au salarié une indemnité différentielle correspondant à l'écart et refacturera à l'association cette indemnité selon les modalités de facturation fixées par le règlement intérieur. L'adhérent devra donc communiquer au GEDES les conditions de rémunération pratiquées au sein de l'association et informer le GEDES des évolutions en la matière. Le GEDES 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 au GEDES.

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 le GEDES 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, le GEDES 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.

## Article 6 : Mise à disposition de l'adhérent

La convention cadre définit les conditions générales de la mise à disposition et notamment : les aspects financiers de la prestation, les conditions de travail du



ou des salariés mis à disposition, les aspects liés à la responsabilité. Un contrat de mise à disposition est établi à l'occasion de chaque mise à disposition. Il précise notamment l'identité et les coordonnées du salarié mis à disposition, le type de poste, la durée de la mise à disposition, le lieu de travail, les conditions financières.

## Article 7 : 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. Le GEDES 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.

### **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 GEDES 35 ».

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.

### **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 le GEDES 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 L.2324-17-1).

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.

### ***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)

5

### ***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 du GEDES 35 les accidents du travail survenant aux salariés mis à disposition, dans un délai de 24 heures.

Le GEDES 35 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'Évaluation 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 au GEDES 35, sans délai, tout incident, faute ou manquement des salariés mis à disposition.

L'adhérent devra en outre recueillir et transmettre tout élément de preuve, afin que le GEDES 35 puisse mettre en œuvre les mesures nécessaires.



## **Evaluation du salarié**

Le GEDES a la responsabilité (et l'obligation conventionnelle) en tant qu'employeur de l'évaluation 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.

A l'issue de l'entretien d'évaluation, la commission d'évaluation, composée d'un représentant des associations (concernées par le salarié) et du responsable RH du GEDES détermine la rémunération individuelle supplémentaire (R.I.S. qui oscille entre 0.5 et 1.5 %).

Le GEDES a opté pour une démarche participative sous la forme suivante : les grilles d'évaluation 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'évaluation 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 le GEDES suppose que tout adhérent ayant connaissance de situations pouvant remettre en cause l'emploi à temps partagé les communiquera au GEDES.

## **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 au GEDES 35 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.

## **Régime fiscal**

L'adhérent devra informer le GEDES de l'évolution du régime fiscal de sa structure. La réglementation fiscale prévoit que les groupements d'employeurs sont non assujettis à la TVA à titre dérogatoire et notamment parce que tous les adhérents sont eux-mêmes non assujettis. Une seule structure adhérente assujettie renverserait le régime fiscal du groupement. En cas d'assujettissement à la TVA, la structure devra quitter le GEDES.



## Article 8 : Congés payés

Les dates de congés payés sont fixées en concertation avec les associations. Communication est faite aux salariés, aux adhérents. Le GEDES arbitrera en cas de litige. Dans un souci d'efficacité, le GEDES 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.

7

## Article 9 : Absences du salarié mis à disposition

En cas d'absence justifiée et prévue par la convention collective, le salarié et le GEDES sont tenus d'informer l'association adhérente. La convention collective en vigueur au GEDES prévoit un maintien de la rémunération durant les 3 jours de carence. La facturation est maintenue durant ces 3 jours. Les congés exceptionnels prévus par la convention collective (déménagements, décès ...) ne seront pas refacturés. Ils sont intégrés dans les coefficients de facturation. Le GEDES, en fonction du contexte et de la durée de l'absence, étudiera les possibilités de remplacement total ou partiel. En cas de remplacement dans le cadre d'un CDD, la prime de précarité sera refacturée aux associations et le coefficient de facturation pratiqué sera le coefficient maximum.

## Article 10 : Constitution de la trésorerie

Chaque adhérent est tenu de verser une cotisation annuelle dont le montant est déterminé par l'assemblée générale. Conformément à la décision du 25 juin 2013, la cotisation sera différenciée entre les adhérents utilisateurs et les adhérents non utilisateurs.

Dans l'hypothèse où l'adhérent « non utilisateur » deviendrait utilisateur en cours d'année le différentiel de cotisation serait à régler.

En revanche, la cotisation ne sera pas proratisée en fonction de la date d'adhésion au GEDES.

En complément, 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 du GEDES 35 sous réserve que l'adhérent ait réglé ses factures.

En cas de radiation (article 7 des statuts), le montant de la garantie reste acquis au GEDES 35. Les adhérents non utilisateurs n'auront pas à s'acquitter d'un dépôt de garantie. Les adhérents non utilisateurs ne seront pas concernés par le principe de solidarité financière.



## Article 11 : Facturation et conditions de règlement

### Détermination du coût de mise à disposition

Il est fixé par le conseil d'administration. Le G&EDES 35 étant une association à but non lucratif, ce prix sera la résultante :

- du coût salarial réel et 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.
- La mutuelle obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Par frais de fonctionnement, il faut comprendre :

- les frais d'administration générale
- les frais de structure

En conséquence, le coût horaire facturé de la mise à disposition est composé :

- 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 des salariés sont refacturés aux associations. Deux 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 au cours d'une même journée qui sont refacturés aux associations au prorata du temps de travail inscrit dans le contrat de mise à disposition sur la base du tarif conventionnel en vigueur
- les déplacements en dehors du territoire de référence qui seront à la charge de l'association (frais de déplacement et temps de déplacement au-delà d'une demi-heure de trajet)

Les heures de formation sont refacturées aux associations au prorata du temps de travail inscrit dans le contrat de mise à disposition. Un bilan annuel est effectué et transmis aux associations.





Les absences liées aux arrêts de travail au-delà des 3 jours de carence sont déduites de la facturation sous réserve d'indemnisation par la CPAM. Les congés payés acquis pendant les arrêts de travail seront valorisés en facturation.

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

Les coefficients de facturation sont déterminés par le conseil d'administration.

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 1<sup>er</sup> mois seront conservées par le GEDES.

9

## Article 12 - Conditions de règlement

Le paiement sera effectué par prélèvement bancaire, paiement par chèque ou virement. Les factures seront adressées mensuellement. En cas d'impayé supérieur ou égal à 2 mois, le GEDES pourra suspendre la mise à disposition avec maintien de la facturation.

## Article 13 : Recrutement des salariés mis à disposition par l'adhérent

Tout adhérent ayant pour souhait de recruter l'un des salariés du GEDES 35 devra au préalable en informer ce dernier. Un préavis de 6 mois sera à respecter sauf accord spécifique avec le GEDES 35.

En tout état de cause, l'embauche directe d'un salarié du GEDES 35 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 14 : Rupture des contrats de mise à disposition par le GEDES

Le GEDES endosse la fonction employeur. A ce titre, et toujours dans l'intérêt général, le GEDES 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, le GEDES 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, le GEDES procédera en concertation avec les associations au recrutement du salarié remplaçant. La démission d'un salarié



ne remet pas en cause le contrat 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

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

### Article 15 : Règlement des litiges

En cas de litige survenant entre les adhérents ou entre un adhérent et un salarié, le bureau du GEDES 35 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 le GEDES 35 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 le GEDES 35 qui devra, en cas de condamnation, en assumer les conséquences financières. Peu importe que le différend soit intervenu à l'occasion de la mise à disposition.

En conséquence, il appartiendra à l'adhérent de fournir au GEDES 35 toutes les informations utiles à la constitution du dossier en défense.

Cependant, si le GEDES 35 est condamné, l'adhérent ou les adhérents concernés seront facturés du montant des sommes octroyées au salarié.

### Article 16 : Retrait de l'adhérent

Tout retrait temporaire, partiel (réduction du volume d'heures affectées) ou définitif devra être notifié au minimum six 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 du GEDES 35, quelle qu'en soit la raison, l'adhérent supportera le coût du passif social engendré par son retrait. Ainsi, si les engagements pris par le GEDES 35 à l'égard des salariés mis à sa disposition ne peuvent être tenus, cet adhérent en supportera les entières conséquences financières. La démission ne devient effective qu'après apurement des sommes dues par l'adhérent au GEDES 35.

En conséquence, si à la date d'effet de son départ, c'est-à-dire 6 mois après la décision de retrait, les heures fournies par l'adhérent n'ont pas pu être remplacées, il devra supporter si aucune autre solution n'a pu être trouvée, le



coût du licenciement (indemnités et éventuellement coût d'une procédure). La structure adhérente aura la possibilité de présenter un recours auprès du conseil d'administration. 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 RENNES, le 18/03/2016

Le Président  
Roman PONS

Le Secrétaire  
Françoise Le Vaillant