

REGLEMENT INTERIEUR (applicable à compter du 2 janvier 2022)

Article 1 :

Le présent règlement intérieur de fonctionnement, proposé par le CA et adopté par la plus proche assemblée générale, s'impose à tous les adhérents.

Des aménagements peuvent cependant être décidés lorsque la majorité des adhérents en sont d'accord et que ces assouplissements n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant l'emploi des salariés au sein d'un Groupement d'Employeurs.

Article 2 :

Le programme des besoins est élaboré au moment de l'adhésion initiale pour un membre et réajusté au début de chaque année civile ou sur demande d'un membre quand la situation s'y prête pour lui.

L'élaboration du programme sera réalisée en collaboration avec le directeur du Groupement. L'élaboration du programme devra résoudre, en accord avec les adhérents concernés, les cas où plusieurs utilisateurs auraient besoin du même salarié. L'arbitrage de ces discussions sera effectué chaque mois par le directeur du groupement lors des ajustements opérés pour le mois suivant.

Article 3 :

Chaque mois, les adhérents concernés par l'affectation d'un salarié au cours du mois suivant se concertent avec celui-ci, par tous les moyens à leur convenance (téléphone par exemple), pour procéder aux ajustements éventuels. Une fois cette concertation réalisée, elle est validée par le directeur du Groupement puis communiquée au plus vite à chacun des membres concernés.

Article 4 :

Les contrats de travail conclus entre le Groupement et les salariés sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, les qualifications, la liste des co employeurs et les lieux d'exécution.

Le contrat de travail privilégié autant que possible est le Contrat à Durée Indéterminée annualisé. Sa durée doit être en priorité à temps plein ou à temps partiel choisi par le salarié concerné.



Article 5

Par référence à l'article L 124-4-2 du Code du travail, les rémunérations versées aux salariés respecteront strictement le principe de l'égalité de rémunération (hors conditions d'ancienneté) entre les salariés en CDI dans les associations utilisatrices et les salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs auprès des associations adhérentes.

La rémunération perçue par un salarié du groupement d'employeurs ne pourra être inférieure à celle que percevrait dans l'association utilisatrice un salarié de qualification équivalente, occupant le même poste.

Article 6 :

Les salariés bénéficient de la convention collective de l'animation socioculturelle. Celle-ci est transmise pour information à chaque membre du Groupement au format dématérialisé au moment de son adhésion.

Article 7 :

Le co employeur, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives. Ces conditions comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et la sécurité des conditions de travail, des enfants et des jeunes travailleurs, et à l'égalité de rémunération homme/femme.

Article 8 :

Le co employeur et les salariés mis à disposition signent chaque mois un relevé des heures effectuées dans le mois. Celui-ci déclenche la facturation qui est transmise alors dans les meilleurs délais.

Article 9 :

Afin de garantir le risque dû à la solidarité financière de ses membres vis-à-vis de ses dettes salariales et sociales, chaque adhérent règle, par tous moyens, la facture réalisée dans les meilleurs délais une fois que celle-ci lui est parvenue. Si un retard de règlement devait intervenir (supérieur à 2 mois), l'association co employeuse s'engage à en informer par écrit le directeur du Groupement en précisant le moment où il pourra régler ses dettes.

Trois fois par an le CA est informé du suivi de la gestion financière, des encours et éventuels retards de règlements. En fonction des situations remontées, il est susceptible de mandater un de ses membres pour solliciter un rendez-vous avec l'adhérent défaillant et le directeur du GE, afin de trouver des solutions et de régulariser des situations financières à risque pour l'association.



Article 10 :

Un fond associatif est constitué dans l'objectif de :

- ⇒ Contribuer à garantir le risque de solidarité financière,
- ⇒ Participer aux coûts d'éventuels indemnités de fin de contrat suite au départ d'un salarié,
- ⇒ Participer au coût de la formation du personnel de MEDIA.

Ce fond est alimenté par une contribution de **0.60 €** par heure facturée.

Article 11 :

En cas de départ du Groupement, quelle qu'en soit la raison, 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 sa disposition ne peuvent être tenus, cet adhérent en supportera les entières conséquences financières au prorata temporis d'ancienneté acquise par le salarié auprès de ce membre.

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

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

Article 12 :

La facturation des adhérents s'effectuera dans les conditions suivantes :

- pour les missions *à durée indéterminée*, le coût facturé sera égal à la rémunération brute correspondante à la mise à disposition multipliée par un coefficient. Celui-ci sera de **1.85** pour les postes de techniciens en comptabilité paye et de **1.80** pour les autres métiers.
- pour les mises à disposition *à durée déterminée*, le coût facturé sera égal à la rémunération brute, hors indemnité éventuelle de fin de mission, correspondante à la mise à disposition multipliée par le *coefficient 1.95* pour tenir compte du coût de l'indemnité de fin de mission.

Par rémunération brute, on entend l'ensemble des sommes soumises à cotisation (+ avantages sociaux) à l'exception des indemnités de congés payés.

Les indemnités versées au personnel mis à disposition qui ne supportent pas de cotisations sociales telles que les primes de panier ou indemnités kilométriques seront facturées à l'identique.



Toutes les sommes ainsi facturées ne sont pas soumises à la Taxe sur la Valeur Ajoutée.

Les coefficients et prix de facturation pourront être modifiés par simple délibération du Conseil d'Administration.

Article 13 :

Le montant de l'adhésion annuelle est fixé à **100 €** la première année d'adhésion et **60 €** les années suivantes.

Article 14 :

Pour permettre une meilleure efficacité de la démarche d'emploi mutualisé mise en œuvre ensemble, le Groupement d'Employeurs peut mettre à disposition de ses adhérents les moyens informatiques ou matériels requis pour la réalisation des tâches attendues par les salariés qui interviennent dans leurs locaux dans le cadre du partage d'emploi réalisé. Cette mise à disposition ne se substitue en aucun cas à l'obligation qu'à un employeur direct de fournir à ses salariés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs missions. Il s'agit là tout simplement d'une modalité d'organisation du travail partagée qui vise à faciliter le travail du salarié entre co employeurs. Chaque membre du GE étant totalement libre d'y recourir ou pas.

Cette mise à disposition de moyens matériels est facturée à l'adhérent sur la base de **0.40 €** par heure d'utilisation, permettant ainsi d'amortir sur 3 ans le coût de ce matériel avec les logiciels adaptés et la maintenance requise. Le salarié du GE utilisant ces outils devra laisser systématiquement à l'adhérent une sauvegarde informatique du travail réalisé avec lui. Sauf accord préalable de la part de l'adhérent, aucun document ne devra être sorti de l'association dans laquelle le salarié du GE intervient.

Article 15 :

L'adhésion à MEDIA suppose la mise à disposition de personnel et entraîne « de facto » la solidarité financière.

Toutefois, des personnes ressources peuvent être cooptées par le CA avec voix consultative. Elles sont dispensées d'adhésion et ne sont pas soumises au principe de responsabilité financière.

Règlement intérieur actualisé
par le CA du 9 décembre 2021

