

## **REGLEMENT INTERIEUR**

*GEIQ – ENTREPRISE*

### **Article 1 : Adoption et modifications**

---

Conformément à l'article 17 des statuts, le présent règlement intérieur, ratifié par l'assemblée générale, peut-être à tout moment modifié sur décision du Conseil d'administration. En cas de modification, sa nouvelle rédaction doit être portée à la connaissance de l'Assemblée générale suivante.

### **Article 2 : Responsabilités**

---

#### 2.1 Responsabilité du GEIQ Multisectoriel 53: du Président, du Trésorier et du Secrétaire - Délégations possibles

Le Président préside les réunions statutaires, dirige les débats, met aux voix les délibérations et proclame les résultats du scrutin. Il présente le rapport moral à l'Assemblée générale et signe les contrats de travail.

Le Trésorier est responsable de la gestion comptable et administrative de l'association. Il présente le rapport financier à l'Assemblée générale.

Le Secrétaire est responsable de la gestion administrative de l'association, et notamment de la tenue des registres (registre spécial obligatoire, registre des délibérations).

Le Président peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un autre administrateur.

En cas de nécessité, et avec l'accord exprès du Président, les attributions du Trésorier et du Secrétaire peuvent également être déléguées à un autre membre du Bureau ou du Conseil d'administration.

En vue de réaliser l'objet de l'association, le Bureau peut, par délégation, confier à un salarié de l'association les tâches nécessaires au fonctionnement effectif du GEIQ Multisectoriel 53, parmi lesquelles :

- le recrutement et la mise à disposition des salariés ;
- la gestion des contrats de travail et du processus de formation ;
- la facturation aux adhérents et la comptabilité de l'association.
- la signature des contrats de travail

#### 2.2 Responsabilité des adhérents (Article 7 des statuts)

Conformément à l'article L.1253-8 du Code du travail, tous les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables, notamment des dettes salariales et sociales du groupement.

En cas de dettes ou de passif social, le groupement utilisera en priorité un fonds de réserve alimenté notamment par le résultat de chaque exercice.

En cas d'insuffisance du fonds de réserve,

Les adhérents sont responsables des dettes restant à la charge du groupement proportionnellement aux montants facturés à chaque adhérent au cours des douze derniers mois précédant l'incident ayant déclenché la responsabilité.

La personne physique ou morale ayant perdu la qualité d'adhérent au cours des douze derniers mois précédant l'incident ayant déclenché la responsabilité demeure responsable à l'égard du créancier.

Les membres reconnaissent expressément et sans réserve avoir pris connaissance de cette clause des statuts.

### **Article 3 : Cotisation annuelle**

---

La cotisation annuelle est initialement fixée par l'Assemblée générale constitutive à 120 TTC (100 HT) euros. L'assemblée générale annuelle peut modifier son montant.

La cotisation annuelle court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Elle sera recouvrable à l'issue de l'Assemblée générale, sauf l'année de l'adhésion où la cotisation est due immédiatement.

### **Article 4 : Base de facturation et délai de règlement**

---

#### 4-1 : La facturation

La facturation est basée sur le nombre d'heures passées par le salarié au sein de l'entreprise adhérente. Les taux de facturation sont fixés et librement modifiés par le Conseil d'administration.

Les adhérents sont facturés pour les éléments suivants :

- heures de mise à disposition ;
- indemnités de grand déplacement, transport, trajet, panier, au taux habituellement pratiqué par l'adhérent qui accueille le salarié ;
- frais de transport à la charge du salarié du lieu d'hébergement au chantier en cas de grand déplacement ;
- jours fériés sur la base d'une journée de sept heures de travail, au taux horaire normal ;
- frais d'hébergement en période de formation ;

Les factures sont établies mensuellement sur la base d'un relevé d'heures obligatoirement signé par le salarié et l'entreprise adhérente.

Les factures sont à payer dès leur réception et au plus tard quinze jours à compter de la date de réception.

Tout retard de paiement entraînera la facturation d'intérêts de retard au taux légal en vigueur.

Tout retard de paiement supérieur à un mois entraînera la suspension des mises à disposition et l'envoi d'un rappel signé du président.

#### 4-2 : La mise en œuvre de l'égalité de traitement

En application de l'article L1253-9 du Code du Travail, le GEIQ Multisectoriel 53 garantit l'égalité de traitement entre le salarié du GEIQ Multisectoriel 53 et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

Dès lors, l'adhérent utilisateur s'engage, avant et durant toute la durée de la mise à disposition, à fournir l'ensemble des éléments d'information permettant la mise en œuvre pratique de l'égalité de traitement.

La facturation de mise à disposition est déterminée en considération des informations transmises par l'adhérent utilisateur au GEIQ Multisectoriel 53.

Si des éléments de rémunération interviennent postérieurement à la période de mise à disposition, l'entreprise est tenue d'informer le GEIQ Multisectoriel 53. Ces éléments font l'objet d'une facturation.

## **Article 5 : Dépôt de garantie**

---

Chaque adhérent s'engage à fournir au GEIQ Multisectoriel 53, au moment de la signature d'un contrat de mise à disposition, un dépôt de garantie dont le montant et la validité sont déterminés par le Conseil d'Administration. La somme versée par chaque adhérent constitue une avance que le GEIQ Multisectoriel 53 s'engage à rembourser selon un échéancier fixé par le Conseil d'Administration.

En cas de non-paiement d'une facture, le GEIQ Multisectoriel 53 impute le montant de celle-ci sur la caution, sans pour autant que cette imputation libère l'adhérent défaillant de son obligation de payer.

## **Article 6 : Recrutement et mise à disposition**

---

Le recrutement des salariés est fonction des possibilités de mise à disposition auprès des adhérents, et notamment des perspectives au-delà de la première mise à disposition, en particulier lorsque le contrat de travail envisagé impose l'acquisition d'une qualification. Dans ce dernier cas, une mise à disposition pourra être refusée si le respect des termes du contrat de travail ne peut être assuré au-delà de la première mise à disposition faute d'entreprises adhérentes présentant les caractéristiques nécessaires.

Lorsque le type de contrat de travail conclu suppose l'existence d'un tuteur, celui-ci sera nommément identifié dans la convention de mise à disposition.

## **Article 7 : Durée des mises à disposition**

---

La durée minimale de mise à disposition d'un salarié du GEIQ Multisectoriel 53 est fixée à six mois. Il peut être dérogé à cette règle avec l'accord du président, si l'entreprise adhérente en formule la demande pour un motif légitime qu'elle explicitera par écrit.

## **Article 8 : Congés, Horaires de travail, relevé mensuel des heures travaillées**

---

Le GEIQ Multisectoriel 53 ne peut pas déterminer à l'avance un planning de congés et d'activité pour ses salariés (changements d'entreprises plusieurs fois par an, entrées et sorties permanents de l'effectif sur des contrats courts). Ainsi :

- Le GEIQ Multisectoriel 53 autorise la prise de congés anticipés d'un commun accord avec l'entreprise utilisatrice.

Retenons que :

- Les horaires de travail du salarié du GEIQ Multisectoriel 53 sont ceux de l'entreprise utilisatrice.
- L'adhérent s'engage à libérer le salarié pour les périodes de formation.
- Le planning de congés payés du salarié doit concorder avec les périodes de fermeture de l'entreprise utilisatrice. C'est pourquoi l'entreprise utilisatrice doit informer le GEIQ Multisectoriel 53 de leurs périodes de fermetures.

En fin de chaque semaine, l'adhérent utilisateur adresse au GEIQ Multisectoriel 53 un relevé des heures travaillées servant de support à l'établissement de la facture et au versement des sommes dues au titre des déplacements et compléments de rémunération. Ce relevé est obligatoirement signé par le salarié concerné et par son supérieur hiérarchique.

Le salarié ne peut en aucun cas s'absenter de son poste de travail sans en avoir préalablement obtenu l'accord écrit du GEIQ Multisectoriel 53 et de l'entreprise utilisatrice (sauf cas de force majeure).

## **Article 9 : Délai de mise en œuvre des mises à disposition**

---

Afin de garantir la qualité de recrutement, les demandes de mise à disposition doivent parvenir au GEIQ Multisectoriel 53, au moins une semaine avant le premier jour de présence souhaité par l'entreprise utilisatrice.

## **Article 10 : Discipline**

---

En tant qu'employeur, le GEIQ Multisectoriel 53 est dépositaire du pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié. De son côté, l'adhérent devra informer le GEIQ Multisectoriel 53 dans les plus brefs délais de toute faute ou manquement du salarié dans l'exécution de son contrat de travail. Le salarié est soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice.

## **Article 11 : Responsabilités - Assurances**

---

Pour chaque salarié mis à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives (durée de travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...).

En référence à la responsabilité de l'entreprise en cas d'accident du travail (accident de la route sur le temps de travail inclus), le GEIQ Multisectoriel 53 exige à l'entreprise utilisatrice de souscrire une assurance à la fois pour ses propres salariés mais également pour tous salariés mis à disposition (Intérim, Groupement d'Employeurs...).

## **Article 12 : Dénonciation de la convention**

---

La convention de mise à disposition conclue avec l'adhérent utilisateur pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis d'un mois.

Les mises à disposition en cours au jour de la dénonciation se poursuivront jusqu'aux termes initialement prévus dans les fiches de mise à disposition.

Constituent un motif justifiant le retrait prématuré du salarié :

- une faute grave commise par le salarié, dont la qualification en tant que telle relève du seul pouvoir disciplinaire du GEIQ Multisectoriel 53;
- le non-respect par l'adhérent utilisateur des dispositions de la présente convention, du règlement intérieur ou des dispositions relatives au Droit du travail.
- Une inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail

## **Article 13 : Outillage et équipement**

---

Il appartient à l'entreprise utilisatrice de mettre à disposition du salarié tout matériel et vêtements nécessaires à l'exercice du métier et au respect des règles de sécurité.

Lors de l'intégration du salarié, il relève également de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice de transmettre les règles d'utilisation des matériels nécessaires à l'exercice du métier et les consignes de sécurité (notamment les modalités d'exécution du travail, la circulation des engins, les voies d'accès et issues de secours, les mesures à respecter en cas d'accident...).

Le casque et les équipements de protection particuliers (lunettes de soudeur, gants,...) sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Les chaussures de sécurité sont à la charge du GEIQ Multisectoriel 53

## Article 14 : Litiges

---

Tout litige entre le GEIQ Multisectoriel 53 et ses adhérents sera instruit par le Conseil d'administration. Lorsque la décision du Conseil d'Administration est contestée par l'utilisateur, les procédures classiques du droit sont seules en mesure de trancher.

Bon pour Accord :

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

L'entreprise :