

Envoyé en préfecture le 07/03/2023

Reçu en préfecture le 07/03/2023

Publié le



ID : 026-212601983-20230227-20230227_102D-DE

ANNEXE 2

REGLEMENT INTERIEUR DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS« NOVATIA»

REGLEMENT INTERIEUR DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS« NOVATIA»

Préalable - Rappel

Le Groupement d'Employeurs « Novatia » ci-après dénommé « le Groupement est une association loi 1901 dont l'objet principal est la mise à disposition auprès de ses membres adhérents de salariés liés par un contrat de travail et l'objet complémentaire l'aide ou le conseil à ses membres en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Il obéit à la convention collective nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (SYNTEC).

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

Le Groupement organise la mise à disposition des salariés auprès des adhérents utilisateurs et exerce le pouvoir disciplinaire. L'adhérent utilisateur, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions de travail.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Le présent règlement intérieur adopté par l'Assemblée Générale du Groupement, s'impose à tous les adhérents et salariés du Groupement.

Le Règlement complète et précise les statuts, en ce qui concerne les modalités pratiques de fonctionnement du Groupement, ainsi que les relations entre le Groupement et ses membres.

Il précise et complète les statuts, auxquels il est annexé, en ce qui concerne les règles de fonctionnement du Groupement.

Il pourra être modifié si besoin par l'Assemblée Générale.

ARTICLE 2 - COTISATION

Tout membre adhérent au Groupement est tenu de s'acquitter d'une cotisation annuelle dont le montant est fixé chaque année par l'Assemblée Générale du Groupement.

ARTICLE 3 - ENGAGEMENT

Les membres adhérents s'engagent à recourir à la mise à disposition d'un ou plusieurs salariés du Groupement pour un nombre d'heures par semaine/mois ou année selon les contrats de travail. Ce nombre d'heures est acté dans la convention de mise à disposition.

ARTICLE 5 – CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Dès l'adhésion au Groupement, une convention de mise à disposition est établie entre le Groupement et l'adhérent. Celle-ci définit les conditions générales de la mise à disposition : nom de l'adhérent, la responsabilité des parties signataires, nom du salarié affecté à la mise à disposition, les tâches confiées, le volume d'heures de travail ainsi que le tarif applicable en fonction de la qualification du salarié. Le Groupement et l'adhérent en conserve chacun un exemplaire.

Les membres adhérents du Groupement sont coresponsables des engagements pris par le Groupement vis-à-vis des salariés quant aux nombres d'heures contractuellement garanties.

ARTICLE 6 – PERIODE D'ESSAI

L'adhérent utilisateur bénéficie d'une période d'essai correspondant à celle du contrat de travail du salarié mis à disposition durant laquelle il peut rompre la convention. A la fin de cette période d'essai et en l'absence de remontée auprès du (de la) Présidente la qualification du salarié est tacitement reconnue comme conforme à la demande et la mise à disposition effective.

ARTICLE 7 – CONDITIONS GENERALES DE MISE A DISPOSITION

7.1 - Planning prévisionnel

Le planning prévisionnel de mise à disposition est élaboré en présence des membres du Bureau, des représentants habilités des adhérents utilisateurs et du salarié concerné. Il précise la répartition entre les adhérents, les lieux et horaires de travail. Dans le cas où plusieurs adhérents auraient besoin du salarié au même moment et si une conciliation entre les membres n'est pas possible, le (la) Président(e) arbitrera.

Toute modification du planning doit obtenir l'accord des membres concernés, tenir compte de l'engagement de chaque membre adhérent et respecter les dispositions légales en matière de temps de travail.

7.2 – Temps de mise à disposition et respect des engagements

Le volume de travail d'un salarié chez l'adhérent utilisateur est fixé par la convention de mise à disposition. En cas de non-respect de son engagement, l'adhérent sera facturé du nombre d'heures prévues initialement.

7.3 – Congés payés

Les dates des congés payés du salarié seront définies conjointement par le (la) Président(e), les adhérents utilisateurs et le salarié.

7.4 – Arrêt de travail du salarié

Le Groupement n'a pas obligation de remplacer le salarié arrêté. L'arrêt du salarié entraîne une suspension temporaire de la mise à disposition et donc de la facturation (et de la période d'essai si en cours) au prorata de l'engagement.

ARTICLE 8 – TARIFICATION ET PAIEMENT DES FACTURES

Les coûts (tarifs) de mise à disposition sont fixés par le Bureau et notifiés aux adhérents par le (la) Président(e) sans délai. Ils comprennent le salaire et ses accessoires, les congés payés, les charges sociales afférentes, la part des frais de fonctionnement du Groupement (gestion des contrats et conventions de mise à disposition, des fiches de paye, gestion salariale, plan de formation des salariés...).

Le salarié et l'adhérent utilisateur signent chaque mois un état d'activité qui est transmis au (à la) Président(e) le premier jour du mois suivant. Ce document vaut attestation du travail effectué dans le mois et sert de base à l'édition du bulletin de salaire et de la facture.

La mise à disposition d'un salarié les dimanches et jours fériés est facturée à l'adhérent concerné selon les dispositions de la convention collective. De même, si le salarié est amené à faire des heures supplémentaires, une majoration sera appliquée à l'adhérent utilisateur. Il est facturé à l'adhérent les tarifs prévus initialement dans la convention de mise à disposition (ou éventuellement dans le dernier avenant).

Le Bureau se réserve le droit de revoir le montant des tarifs en suivant l'évolution de la rémunération du salarié et toutes les évolutions légales, conventionnelles et contractuelles qui s'imposent.

Le paiement des factures se fera par virement au plus tard le 15 du mois suivant celui travaillé.

ARTICLE 9 – RESPONSABILITE, HYGIENE ET SECURITE

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.

Pendant la durée de la mise à disposition, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires, contractuelles applicables au lieu de travail en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, les repos hebdomadaires et les jours fériés, l'hygiène et la sécurité ainsi que la surveillance médicale spéciale.

L'adhérent utilisateur est tenu d'enregistrer le salarié mis à disposition par le Groupement dans son registre du personnel. Il s'engage à garantir au salarié mis à disposition les mêmes conditions de travail que pour ses propres salariés. Il appartient à l'adhérent utilisateur de mettre à disposition du salarié les éléments nécessaires à la mise en œuvre de sa mission dans le respect des règles de sécurité.

L'adhérent utilisateur est tenu de prévenir le (la) Président(e) dans les plus brefs délais en cas d'absence du salarié ou d'accident du travail dont un salarié mis à disposition serait victime. A charge pour le Groupement de faire toutes les démarches administratives nécessaire.

Le salarié victime de l'accident doit en informer l'adhérent utilisateur dès que possible.

Il y a transfert de responsabilité du Groupement à l'adhérent utilisateur dès signature de la convention de mise à disposition. L'adhérent utilisateur devient par conséquent responsable de tout dommage quel qu'il soit causé par le salarié qui est ainsi placé sous sa seule subordination et sous sa direction. L'assurance responsabilité civile de l'adhérent utilisateur couvre en général ces risques mais il appartient à ce dernier de le vérifier.

Tout adhérent utilisateur qui manquera à ses obligations en assumera seul les conséquences tant financières que civiles et/ou pénales, sans que la responsabilité du Groupement puisse être engagée.

ARTICLE 10 – RUPTURE DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Lorsque le salarié est engagé par le Groupement en contrat à durée déterminée (CDD), la mise à disposition est signée pour la même durée et l'engagement correspond à cette période.

La convention de de mise à disposition cesse de plein droit à la fin du CDD.

Les conventions de mise à disposition conclues pour une durée indéterminée, impliquent que l'adhérent utilisateur qui souhaite résilier son engagement doit le signifier au (à la) Président(e) par lettre recommandée avec accusé de réception. Les membres utilisateurs étant solidairement responsables des dettes du Groupement vis-à-vis des salariés et des organismes de recouvrement de cotisations sociales, un préavis de trois (3) mois s'impose par rapport à la date d'arrêt de la mise à disposition souhaitée.

L'adhérent utilisateur ne peut dénoncer la convention de mise à disposition pendant une période d'arrêt de travail du salarié.

Aucun préavis ne s'applique quand la convention est rompue à l'initiative du Groupement lorsque le cadre du travail ou de sécurité du salarié n'est pas respecté.

Le (la) Président(e) doit procéder à une mise en demeure de l'adhérent utilisateur pour lui rappeler ses obligations.

Dans l'hypothèse où l'adhérent ne modifie pas son comportement, son exclusion du Groupement peut être prononcée.

Aucun préavis ne s'applique également lorsque le ~~salarié démissionne~~.
Le Groupement s'engage alors à chercher des solutions dans les plus brefs délais mais il ne s'agit là que d'une obligation de moyens.

Dans le cadre d'une mise à disposition à durée déterminée, l'engagement correspond aux dates et délais indiqués dans la convention de mise à disposition et seront à respecter scrupuleusement.

ARTICLE 11 – CONFLITS

En cas de conflits entre le membre adhérent utilisateur et le salarié, le (la) Président(e) pourra décider de remplacer le salarié par un autre ou de prendre les mesures nécessaires si l'attitude du salarié est la source du conflit.

Cependant, si l'attitude de l'adhérent utilisateur est en cause, son exclusion du Groupement pourrait être prononcée.

ARTICLE 12 – ASSURANCES

Le Groupement s'engage à souscrire toutes les assurances nécessaires au bon exercice de ses activités, tant pour ce qui concerne ses salariés que ses administrateurs et dirigeants.