

CEMES EMPLOI

Groupement d'Employeurs

REGLEMENT INTERIEUR

Objet : Le règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de l'association entre ses membres. Il ne s'agit pas de déterminer les règles de mise à disposition du personnel qui relèvent de la convention de mise à disposition.

ARTICLE 1 : CONDITIONS GENERALES

Le présent règlement intérieur de fonctionnement, élaboré par le Conseil d'Administration, s'impose à tous les membres de l'association.

Tout manquement aux dispositions de ce dernier pourra entraîner, après mise en demeure, l'exclusion du membre fautif.

Des adaptations, modifications peuvent être proposées et devront être soumises à l'approbation du Conseil d'Administration

ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ADHESION

La procédure d'adhésion au Groupement d'Employeurs se décline comme suit :

- une demande d'adhésion accompagnée de l'ensemble des pièces permettant d'apprécier que le demandeur satisfait aux conditions fixées,
- un examen des pièces transmises par l'équipe d'animation et le cas échéant d'une demande de pièces complémentaires ;
- un entretien éventuel du demandeur avec le Président.

ARTICLE 3 : COTISATION ANNUELLE

L'adhérent au Groupement d'Employeurs doit verser dès l'adhésion validée la cotisation annuelle.

Chaque membre autorise CEMES EMPLOI à prélever sur son compte bancaire en début d'année civile la cotisation annuelle, dont le montant aura été fixé par l'Assemblée générale précédente, sur proposition du conseil.

ARTICLE 4 : ENGAGEMENT DES UTILISATEURS

Les adhérents, accompagnés par l'équipe d'animation, doivent répartir entre eux, par avance, la durée annuelle de travail garantie au salarié par CEMES EMPLOI, soit au minimum la durée légale du travail, dans le cas d'un emploi à temps complet ou la durée définie par le contrat de travail dans le cas d'un emploi à temps partiel. Une convention est ainsi remplie avant l'embauche d'un salarié. La répartition et le coût horaire du salarié sont définis sur cette convention. Le coût horaire du salarié mis à disposition par CEMES EMPLOI pourra varier selon la législation, mais aussi selon les coûts de gestion du groupement d'employeurs et les frais mutualisés.

ARTICLE 5 : DEPOT DE GARANTIE

Le dépôt de garantie est constitué en début de mise à disposition. Il est égal à 10 % du montant de l'engagement annuel de l'adhérent et effectué par prélèvement bancaire.

Un adhérent peut demander, par écrit, le remboursement du dépôt s'il n'a plus d'engagement.

ARTICLE 6 : PROGRAMME DE TRAVAIL

Une convention de mise à disposition est établie entre le Groupement d'Employeurs et chaque adhérent, qui précise les conditions de la mise à disposition d'un salarié. Cette convention détermine, entre autre, la durée de la mission, les jours et heures d'intervention, le lieu de travail, le salaire brut horaire, ainsi que le planning de répartition hebdomadaire/annuelle entre les adhérents des périodes travaillées. Des ajustements ou modifications peuvent néanmoins être apportés au planning annuel dans la limite des conditions de travail définies par le code du travail et les dispositions conventionnelles.

ARTICLE 7 : BULLETIN DE PAIE

L'équipe d'animation de CEMES EMPLOI établit chaque mois un bulletin de paie.

ARTICLE 8 : CHARGES SUPPLEMENTAIRES

En cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de licenciement le salarié bénéficie des indemnités prévues par la convention collective dont dépend CEMES EMPLOI. Toutes charges supplémentaires non prévues dans le coût horaire fixé sur la convention de mise à disposition seront réparties au prorata des heures facturées sur les 12 derniers mois pour chacun des utilisateurs du groupe d'emploi concerné.

ARTICLE 9 : DEMISSION

Tout membre qui désirerait quitter CEMES EMPLOI doit l'en informer au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de permettre à CEMES EMPLOI de disposer d'un délai suffisant pour assurer son remplacement (sauf si le membre sortant propose un successeur au conseil d'administration pour son quota d'heures et à condition que ce dernier soit accepté par le bureau de CEMES EMPLOI).

Tout adhérent démissionnaire ou radié doit, lors de son départ, être à jour de toutes les sommes dues à CEMES EMPLOI.

Lorsque le départ d'un membre (notamment en cas de décès) met en jeu la pérennité de CEMES EMPLOI, une assemblée générale extraordinaire est réunie dans le délai d'un mois.

ARTICLE 10 : CEMES EMPLOI ET LE CEMES-CESAM, CERCLE D'ECHANGES :

CEMES EMPLOI bénéficie des ressources humaines et matérielles de CEMES-CESAM cercle d'échanges. Cette mise à disposition est facturée chaque année en fonction du temps passé pour CEMES Emploi.

ARTICLE 11: CONTRAT DE TRAVAIL ET CONVENTION COLLECTIVE

Les contrats de travail conclus entre le Groupement d'Employeurs et les salariés sont écrits. Ils indiquent la convention collective applicable, les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification, les périodes travaillées.

Les salariés bénéficient de la Convention Collective : « *exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture ayant leur siège en Charente-Maritime* ».

ARTICLE 12 : ASSURANCES

La structure adhérente, en tant que commettant, est civilement responsable des dommages causés à des tiers par le salarié mis à sa disposition. Il lui appartient de prendre une assurance à cet effet.

Elle renonce à tous recours qu'elle serait en droit d'exercer contre le personnel du Groupement d'Employeurs ou le Groupement d'Employeurs lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à disposition.

ARTICLE 13 : DEBAUCHAGE DE SALARIE DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

En cas de débauchage d'un salarié du Groupement d'Employeurs par une structure adhérente, celle-ci s'engage à faire respecter à l'intéressé le préavis prévu par la convention collective ou son contrat de travail mais en tout cas à prévenir le plus tôt possible le Groupement d'Employeurs pour envisager le remplacement de la personne concernée.

ARTICLE 14 : CONTESTATIONS

Les contestations entre le Groupement et ses adhérents ainsi qu'entre le Groupement et ses salariés non réglées par un simple rapprochement des points de vue feront l'objet d'une médiation. A cet effet, un ou plusieurs médiateurs seront nommés par le Conseil d'Administration.

En cas de litiges, le Président, ou toute personne spécialement mandatée à cet effet, est seul habilité à représenter le Groupement d'Employeurs auprès des juridictions compétentes. Il pourra se faire assister de toute personne à sa convenance.



Règlement intérieur mis à jour, validé lors du CA du 18-05-2014 et présenté lors de l'AG CEMES EMPLOI du 23-05-2014.