

REGLEMENT INTERIEUR DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS DEPARTEMENTAL AGRICOLE D'EURE ET LOIR (GEDAEL)

Ce règlement intérieur définit les modalités du fonctionnement interne du groupement d'employeurs départemental agricole d'Eure-et-Loir.

Titre1 - Conditions générales

Article 1 : Utilisation du Groupement d'employeurs

Tout utilisateur désireux de recourir au Groupement doit avoir la qualité de membre adhérent. L'exploitation doit donc être à jour de sa cotisation et du règlement des prestations antérieures.

Article 2 : Domaine d'application du groupement d'employeurs

Le présent règlement intérieur est adopté par l'assemblée générale du 15 avril 2014. Il entre en vigueur à cette date. Il s'impose à chaque membre.

Toutes modifications ultérieures, ne devront pas enfreindre les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant l'emploi des salariés.

L'assemblée générale constitutive donne au Conseil d'Administration la liberté de modifier le règlement intérieur.

Article 3 : Modalités d'entrée d'un membre

Le Conseil d'Administration est seul habilité à refuser l'entrée d'un nouveau membre. La décision de refus d'entrée d'un membre doit être prise à la majorité des voix présentes ou représentées au Conseil d'Administration. A compter d'un délai de 20 jours, la décision sera notifiée au demandeur.

Article 4 : Adhésion

L'exploitant ou le représentant de l'entreprise ou l'exploitation agricole doit remplir une fiche d'adhésion.

Par la signature de sa fiche d'adhésion, l'exploitant ou l'entreprise par son représentant s'engage à accepter les statuts, le règlement intérieur et s'engage à les respecter.

Il accepte également la co-responsabilité financière.

La fiche d'adhésion est remise avec le paiement de la cotisation et l'engagement annuel au groupement.

L'adhésion est faite sous réserve de l'acceptation de celle-ci par le prochain Conseil d'Administration.

En cas de refus du Conseil, la cotisation est restituée et l'engagement annuel détruit.

Les éventuels jours de mise à disposition réalisée pendant cette période devront être acquittés avant restitution de la cotisation.

Article 5 : Modalités de modification du règlement intérieur

Le présent règlement peut être revu en tout ou partie à la demande d'un membre du groupement. Le Conseil d'Administration délibère sur cette demande. La décision de modification est prise à la majorité des deux tiers des voix des membres du Conseil présents ou représentés.

Les modifications apportées au présent règlement sont portées à la connaissance des adhérents et des membres de l'Assemblée Générale lors de sa prochaine réunion.

Titre 2 - Besoins et responsabilités des membres du groupement d'employeurs

Article 6 : Engagement des utilisateurs

Les membres adhérents au présent groupement d'employeurs s'engagent à avoir recours au(x) salarié(s) du groupement pour un nombre minimal de journées sur l'année.

Le Conseil d'Administration peut plafonner le nombre de journées maximales d'utilisation par profil de compétence.

Ces journées d'utilisationsont réparties sur l'année en différentes périodes. Dans ce cadre, le membre adhérent utilisateur a obligation d'avoir recours à un salarié du groupement pour chacune des périodes définies en fonction de son engagement total annuel.

Les dates des différentes périodes sont définies annuellement par le Conseil d'Administration.

Ces périodes sont établies en fonction :

- des profils de compétences des salariés
- des secteurs géographiques du département
- des productions présentes sur le territoire

Ces périodes peuvent être fixées soit globalement pour le Groupement d'Employeurs, soit par type d'activité des membres adhérents du groupement.

Elles peuvent être modifiées en cours d'année par le conseil d'administration pour cas de force majeure et notamment conditions climatiques exceptionnelles.

Le Groupement d'Employeurs départemental a un pouvoir souverain pour décider de l'affectation du ou des salarié(s) en fonction du profil demandé et des disponibilités.

Les membres adhérents dont les besoins se limitent à une utilisation saisonnière sont dispensés de ces dispositions.

Un membre utilisateur ne peut embaucher directement un salarié qu'à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la première mise à disposition au sein de son exploitation.

Article 7 : Planification de l'utilisation

Un contrat annuel d'engagement est signé lors de l'adhésion.

Ce contrat sera renouvelé par tacite reconduction sauf demande de modification de l'une ou l'autre des parties quant aux engagements pris. Les modifications ne peuvent être acceptées que d'un commun accord après application d'un préavis de 3 mois avant la date de reconduction tacite de l'engagement.

Le contrat annuel d'engagement précise :

- le volume d'utilisation du ou des salarié(s)
- la pré-affectation par mois calendaires de cette utilisation fonction des périodes de l'année définies par le conseil d'administration
- le profil de compétence du ou des salarié(s) souhaité(s)

A partir des contrats annuels d'engagement, le Président ou la ou les personne(s) qui au sein du groupement a (ont) reçu délégation, organisera tous les mois, le planning de travail du (des) salarié(s) du groupement.

La signature d'un contrat annuel d'engagement équivaut à une obligation de moyens, le groupement s'engageant à mettre à disposition le (les) salarié(s) demandé(s).

Les membres adhérents sont co-responsables des engagements pris par le Groupement d'Employeurs vis-à-vis des salariés notamment quant au nombre d'heures contractuellement garanties.

Les membres adhérents dont les besoins se limitent à une utilisation saisonnière sont dispensés de ces dispositions.

Article 8: Tarifs de la Journée

Les coûts horaires de mise à disposition sont fixés par le Conseil d'Administration et peuvent être modifiés en cours d'année en fonction des différents éléments constitutifs des profils de salariés.

Les coûts horaires intègrent les salaires y compris les primes éventuelles, les charges fiscales, sociales, conventionnelles ainsi que la prise en charge des frais professionnels et des coûts de gestion inhérents à la mise à disposition d'un ou plusieurs salariés chez l'adhérent utilisateur.

Le tarif de la journée de mise à disposition est calculé en fonction du coût horaire correspondant au profil du salarié multiplié par le nombre d'heures de mise à disposition effectué dans la journée.

La facture, correspondant à la mise à disposition au cours d'un mois, est adressée à l'utilisateur dans les 15 premiers jours du mois qui suit, que cette mise à disposition soit terminée ou non.

Elle sera établie conformément aux tarifs fixés par le Conseil d'Administration.

L'utilisateur s'engage à régler la facture dans les 15 jours suivant réception.

Article 9 : Imputation du coût des majorations heures supplémentaires

La mise à disposition d'un salarié pour les dimanches et jours fériés donne lieu à une majoration du tarif de la journée de mise à disposition.

Si l'utilisation du salarié au-delà de la durée journalière du travail donne lieu à des heures supplémentaires, celles-ci entraînent une majoration du coût horaire, décidée par le Conseil d'Administration.

La moyenne journalière de travail définie par le conseil d'administration pourra être différente selon les profils de compétences et/ou fonction de conclusion de convention de forfait avec le salarié.

Article 10 : Annexe au Contrat de travail - Contrat de Mise à Disposition - Fiche de prestation

Un contrat de travail est signé entre groupement et le salarié.

En plus, il est fourni au salarié un document autocopiant en trois exemplaires, appelé fiche de prestation, à compléter par lui et le ou les exploitants d'intervention. Il indique le nombre de jours de mise à disposition dans le mois ou le nombre de jours de la mission si elle s'effectue sur un même mois ainsi que le nombre d'heures de travail réalisées.

Il doit être signé par le salarié et l'utilisateur.

Ce document vaut contrat de mission entre le membre adhérent et le groupement et vaut relevé d'heures pour le salarié conformément au décret du 28 septembre 1995.

Il a aussi valeur de complément à la liste des lieux possibles d'intervention du salarié.

Le document autocopiant vaut attestation et acceptation par le membre adhérent de la réalisation des travaux effectués par le salarié.

Les éventuelles observations doivent figurer sur ce document et accompagner la signature de l'adhérent en cas de problème ou d'incident sauf lorsque le problème ou l'incident a été signalé pendant l'exécution directement dans le groupement.

Il sert de base pour l'édition du bulletin de paie du salarié et pour la facturation à l'exploitation.

En fin de prestation, ou fin de mois si la mission n'est pas achevée, un feuillet sera laissé à l'utilisateur, le salarié en conservera un et transmettra le dernier au groupement.

La fiche de prestation complétée et signée doit être transmise par le salarié à la fin de la mission et en tout état de cause chaque fin de mois. Si nécessaire, il appartient à l'utilisateur de rappeler que la fiche de prestation doit être remplie.

Article 11 : Conditions d'exécution du travail

Le salarié mis à disposition demeure exclusivement placé sous le contrôle et la surveillance du membre adhérent utilisateur.

L'utilisateur, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Ces conditions 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, à la sécurité, au travail des jeunes et au travail des femmes.

Il appartient à l'utilisateur de donner les consignes sur les travaux à accomplir et les informations sur l'exploitation utiles à la bonne exécution de la mission.

En tout état de cause, l'utilisateur s'engage à ne faire travailler le salarié que dans les conditions de sécurité maximum, c'est-à-dire avec du matériel conforme aux prescriptions légales et réglementaires, et l'avertir, notamment, des risques éventuels qu'il peut encourir dans l'exécution de certains travaux et utilisation de certains produits. De fait, l'utilisateur se doit d'avoir à disposition le document unique d'évaluation des risques à jour pour son exploitation. Il s'engage également à fournir au salarié les équipements de protection individuelle adaptés aux travaux réalisés.

Les obligations afférentes au service de santé au travail sont à la charge du groupement d'employeurs.

Si l'activité du salarié exercée chez un des membres adhérents nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations qui en découlent sont à la charge du membre utilisateur.

Le membre adhérent utilisateur est tenu de déclarer au groupement d'employeurs tout accident de travail ou de trajet dont aurait été victime le salarié mis à disposition dans un délai de 24 heures.

Le membre adhérent utilisateur est responsable des dommages de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le travailleur à l'occasion de son activité.

Cette responsabilité doit être couverte par l'assurance responsabilité civile de l'exploitation. Une attestation pourra être demandée à l'utilisateur par le groupement.

Article 12 : Engagement financier des membres

Sur la base des engagements du contrat annuel de mise à disposition, le membre adhérent utilisateur sera prélevé mensuellement de 1/12ème du coût présumé de la prestation de service effectuée par le groupement. Une régularisation sera opérée annuellement suite à utilisation, sur la base de l'écart constaté entre le coût réel et le montant prélevé.

Les membres adhérents dont les besoins se limitent à une utilisation saisonnière s'engagent à régler les prestations fonction de leur utilisation réelle au mois le mois.

Concernant le versement de cotisations par les membres, le montant, la date et la périodicité de ces versements sont déterminés par les statuts et le Conseil d'Administration.

Article 13 : Sanction du non-respect des engagements d'un membre

Le bureau peut décider, à l'attention d'un des membres adhérents du groupement, d'une mise en demeure de remplir ses obligations.

Cette mise en demeure ne prévaut que lorsqu'il est constaté uniquement un non respect des engagements initiaux ou des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables au groupement d'employeurs.

Dans l'hypothèse où le membre adhérent ne modifie pas son comportement il est fait application des dispositions prévues à l'article 7 des statuts du groupement concernant la radiation d'un membre.

Article 14 : Infractions

En cas de conflit entre le membre adhérent et le salarié mis à disposition, le groupement se réserve le droit de retirer de l'exploitation le salarié et de le remplacer par un autre ou de prendre les mesures nécessaires si l'attitude du salarié est la source du conflit.

Par contre, si l'attitude de l'adhérent était en cause, son exclusion pourrait être prononcée par le Conseil d'Administration du groupement.

Article 15 : Litige entre les membres

Un médiateur peut être nommé en vue de la gestion des litiges potentiels au sein du groupement d'employeurs. Il ne peut être choisi parmi les membres du groupement.

Titre 3 : Organisation et rémunération du travail

Article 16 : Modalités d'embauche d'un salarié par le groupement

La décision de création d'un poste ne peut être prise que par décision des membres du bureau.

Le Président ou la personne désignée décide des embauches éventuelles hors les créations de poste.

Il peut aussi être composé une commission d'embauche composée de membres choisis au sein du Conseil d'Administration. Les membres de cette commission peuvent décider d'adjoindre toute personne qu'ils jugent bon d'associer.

Le président peut prendre seul la décision d'embauche d'un salarié si ce dernier est embauché pour une durée inférieure à 1 mois.

Article 17 : Convention collective

Le groupement d'employeurs départemental agricole d'Eure-et-Loir dépend de la convention collective de travail des exploitations de polyculture-élevage du département d'Eure et Loir.

Article 18 : Intempéries

En cas d'intempéries pendant la période de mise à disposition, le membre adhérent utilisateur s'engage à respecter la durée de son engagement.

Titre IV - Administration du Groupement

Article 19 : Comptes Bancaires

Le Président et le Trésorier auront délégation pour faire des opérations bancaires au titre du groupement d'employeurs. Le niveau de délégation sans validation du Conseil d'Administration est fixé à trente mille euros (30 000 €).

Article 20: Démission

Les membres adhérents utilisateurs sont de par la loi solidairement responsables des dettes de l'association à l'égard des salariés et des organismes de recouvrement des cotisations sociales. Cette responsabilité est engagée y compris en cas de démission ou de défaut de l'adhérent, ceci jusqu'au solde intégral des sommes dues.

Toute démission devra être notifiée six mois avant la date anniversaire de l'engagement annuel fin de l'année par lettre recommandée avec accusé de réception. La démission ne pourra prendre effet qu'après ce préavis.

Le non renouvellement de la cotisation annuelle n'est pas assimilé à une démission.

La démission ou le non renouvellement de la cotisation annuelle ne dégage pas le membre adhérent utilisateur de sa responsabilité vis-à-vis du groupement pour les années où il a adhéré.