



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs
OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE

Règlement Intérieur

« GROUPEMENT D'EMPLOYEURS OBJECTIF PLUS EMPLOI »

Article 1 - Conditions générales

Le présent règlement intérieur de fonctionnement, élaboré par le Conseil d'Administration, s'impose à tous les membres du Groupement d'Employeur OBJECTIF PLUS EMPLOI dénommé le Groupement d'Employeurs OPE. Tout manquement aux dispositions de ce dernier pourra entraîner, après mise en demeure, l'exclusion du membre fautif.

Article 2 - Conditions d'adhésion (cf. article 6 des statuts)

Pour effectuer une demande d'adhésion, la personne physique ou morale présente au Groupement d'Employeurs OPE un dossier composé :

- des statuts de l'association ;
- des deux derniers comptes de résultat et bilans
- la demande d'adhésion dûment approuvée et signée

Le Groupement d'Employeurs OPE ne pouvant accepter l'adhésion d'une structure assujettie à la TVA et impôts commerciaux, tout nouvel adhérent devra également fournir lors de son adhésion, un document émanant des services fiscaux prouvant que sa structure n'est pas assujettie à la TVA et/ou aux impôts commerciaux, même partiellement. Il devra en outre immédiatement informer par lettre recommandée avec accusé de réception le Président du Groupement d'Employeurs OPE en cas de requalification ou de modification de son statut le rendant assujetti à la TVA et/ou aux impôts commerciaux. Un tel assujettissement de l'adhérent entraîne sa radiation immédiate et la perte de sa qualité d'adhérent du Groupement d'Employeurs OPE.

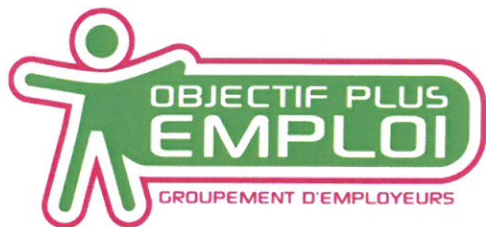
Chaque membre adhérent doit s'acquitter d'une cotisation annuelle, basée sur l'année civile, dont les modalités et le montant sont fixés par le Conseil d'Administration chaque année.

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs
OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

Chaque adhérent s'engage à transmettre au GE OPE le relevé d'heures de chaque salarié mis à disposition au plus tard à la fin de chaque mois d'intervention pour permettre la réalisation des bulletins de salaire dans les temps légaux.

Article 3 - Caution financière

Afin de constituer une garantie en cas de non-paiement d'une facture, chaque adhérent au Groupement d'Employeurs OPE verse une somme correspondant à l'équivalent d'un mois de salaire charges sociales comprises. Cette somme vise à garantir le paiement des salaires et des charges sociales en cas de défaillance de l'adhérent concerné.

Cette caution sera inscrite sur la première facture adressée à la structure adhérente.

De plus chaque utilisateur complètera un document « caution », comprenant le détail de la somme à verser, en double exemplaire dont un sera remis à chacune des parties.

La somme versée par chaque adhérent est remboursable dès la fin de la mise à disposition dans le délai de deux mois suivant le règlement de la dernière facture.

Article 4 – Fonds de garantie et responsabilité solidaire

En cas de dette ou de passif social d'une ou plusieurs structures utilisatrices, la responsabilité de la dette ou du passif est supportée par tous les adhérents du Groupement d'Employeurs OPE. Pour cela, le Groupement d'Employeurs OPE utilisera en priorité la réserve constituée par un fonds de garantie.

Ce fonds de garantie est institué en application de l'instruction fiscale du 12 mars 2007. Cette somme, versée sur un compte bloqué à cet effet, a pour objet de garantir la responsabilité solidaire des membres du groupement. Il a pour objet de couvrir immédiatement la défaillance de l'un des adhérents (paiement des salaires et charges) ou encore un événement exceptionnel qui engendrerait l'obligation de verser une somme d'argent non prévue (condamnation prud'homale, redressement URSSAF ou fiscal...). Il est également possible d'utiliser

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

une partie de cette somme pour un autre motif si elle a été préalablement réintégrée en trésorerie.

Les sommes placées sur ce fonds (sur un compte bancaire dédié) ne peuvent globalement excéder 10 000 € par an et doivent être affectées avant la fin de l'exercice comptable. Les provisions déposées sur ce compte ne peuvent excéder 50 000 € sur une période de $n + 5$ ans. Si le dépôt de l'année $n + 6$ de versement fait dépasser ce seuil, la somme provisionnée en année $n + 5$ est réintégrée en trésorerie pour permettre un dépôt en année $n + 6$.

Le fonds de garantie est constitué par un prélèvement de 2 % du montant de la facturation de chaque membre du Groupement d'Employeurs OPE et sera facturé en même temps que la mise à disposition de personnel.

Si les sommes dues sont supérieures aux sommes constituant le fonds de garantie, un appel de fonds supplémentaire sera réalisé proportionnellement au montant facturé à chaque adhérent du Groupement d'Employeur OPE au cours des 12 derniers mois précédents l'évènement ayant déclenché la mise en cause de la responsabilité du Groupement d'Employeur OPE.

Article 5 - Convention de mise à disposition

Une convention de mise à disposition est établie entre le Groupement d'Employeurs OPE et chaque adhérent, qui précise les conditions de la mise à disposition d'un salarié. Cette convention détermine, entre autre, la nature du poste, 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 des périodes travaillées. Des ajustements ou modifications peuvent néanmoins être apportés par avenant au planning annuel dans la limite des conditions de travail définies par le code du travail et les dispositions conventionnelles.

Cette convention de mise à disposition est en principe à durée indéterminée, mais elle peut aussi être à durée déterminée.

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs
OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

Article 6 - Contrat de travail et convention collective

Les contrats de travail conclus entre le Groupement d'Employeurs OPE et les salariés sont écrits et ne peuvent en aucun cas être modifiés par la structure utilisatrice sans l'accord du Groupement d'Employeurs OPE et du salarié. Ils indiquent notamment la convention collective applicable, les conditions d'emploi et de rémunération, la nature du poste, la qualification, les périodes travaillées.

Les salariés bénéficient de la Convention Collective Nationale du Sport.

Article 7 - Responsabilités – Hygiène et sécurité

L'adhérent du Groupement d'Employeurs OPE, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les conditions comprennent ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

L'adhérent du Groupement d'Employeurs OPE s'engage à garantir au salarié mis à disposition les mêmes conditions de travail que ses propres salariés, notamment l'accès aux matériels et équipements collectifs, liées aux missions du salarié.

L'adhérent doit informer immédiatement par écrit le Groupement d'Employeurs OPE de la bonne exécution de la mise à disposition et signaler la survenance de tout événement tel que :

- les accidents du travail (dans un délai de 24 heures) ;
- les incidents avec les usagers ;
- les absences et retards de toutes natures ;

et d'une façon générale tout autre événement en lien avec la mise à disposition par le Groupement d'Employeurs OPE.

Les salariés du Groupement d'Employeurs OPE sont soumis au règlement intérieur de l'adhérent pour les règles d'hygiène et de sécurité. Tout manquement de la part du salarié pourra donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

Le Groupement d'Employeurs OPE tient à jour le registre du personnel relatif à l'ensemble de ses salariés. Mais compte tenu du mode particulier d'exécution de l'activité professionnelle, les salariés du Groupement d'Employeurs OPE doivent également être inscrits sur le registre unique du personnel de chaque utilisateur où ils sont mis à disposition.

Outre les mentions obligatoires, il doit être inscrit la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » avec le nom et l'adresse du Groupement d'Employeurs Objectif Plus Emploi.

Article 8 - Rupture anticipée de la convention de mise à disposition et contrat de travail

1- Rupture à l'initiative du groupement

Le Groupement d'Employeurs OPE pourra rompre la convention de mise à disposition de personnel en cas de manquement et notamment :

- non-paiement des sommes dues
- non-respect des obligations liées à la mise à disposition de personnel
- non-respect des conditions d'exécution du contrat de travail du salarié mis à disposition.

La résiliation ne pourra intervenir qu'après mise en demeure envoyée par courrier avec accusé de réception restée sans effet pendant 8 jours après sa présentation. Par ailleurs, la perte de la qualité de membre entraînera automatiquement la résiliation anticipée de la convention de mise à disposition de personnel.

2- Rupture à l'initiative de l'utilisateur

2-1- Convention à durée déterminée

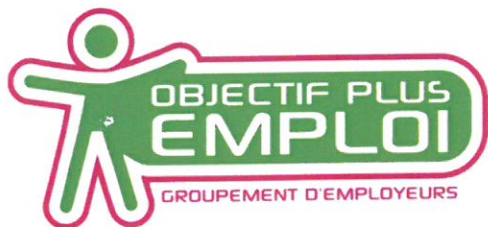
En cas de mise à disposition à durée déterminée, la convention ne peut être rompue sans l'accord du Groupement d'Employeurs OPE. Si le membre ne souhaite plus utiliser le salarié, il devra néanmoins payer au groupement les sommes dues jusqu'au terme de la mise à disposition.

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

2-2- Convention à durée indéterminée

En cas de mise à disposition à durée indéterminée, la rupture peut intervenir sous réserve d'un préavis de 5 mois et de justifier d'un motif valable qui sera apprécié par le Conseil d'administration du Groupement d'Employeurs OPE.

La demande de résiliation par le membre utilisateur doit être proposée au Groupement d'Employeurs OPE par écrit (LRAR) et doit être motivée par l'impossibilité de conserver le salarié pour une cause réelle et sérieuse, une faute grave ou lourde pouvant justifier son licenciement.

Sauf si l'urgence de la situation le nécessite (faute grave ou lourde), le Conseil d'Administration du Groupement d'Employeurs OPE dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser les motifs invoqués par l'utilisateur. Le Groupement d'Employeurs OPE peut demander à cet effet toute pièce utile pour prendre sa décision.

- a) En cas d'acceptation des motifs par le groupement, la rupture de la convention de mise à disposition prendra effet au plus tard au terme du préavis de 5 mois. Toutefois, durant cette période de préavis, le salarié pourra à tout moment être réaffecté sur un autre poste sur simple décision du Conseil d'Administration du Groupement d'Employeurs OPE et moyennant respect d'un délai raisonnable.

Dans ce cas, la convention de mise à disposition prendra fin au dernier jour de travail du salarié. Dans l'hypothèse d'un licenciement rendu nécessaire par une impossibilité de reclasser le salarié au sein du groupement, l'utilisateur sera redevable des sommes liées au solde de tout compte du salarié (indemnité de licenciement, indemnité de congés payés ou tout autres éléments constitutifs de salaires).

- b) En cas de refus des motifs par le Groupement d'Employeurs OPE, la rupture de la convention de mise à disposition prendra effet au plus tard au terme d'un préavis spécifique porté à 6 mois maximum.

Toutefois, durant cette période de préavis, le salarié pourra à tout moment être réaffecté sur un autre poste sur simple décision du conseil d'administration du Groupement d'Employeurs OPE et moyennant respect d'un délai raisonnable. Dans ce cas, la convention de mise à disposition prendra fin au dernier jour de travail du salarié. Dans l'hypothèse d'un

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

licenciement rendu nécessaire par une impossibilité de reclasser le salarié au sein du groupement, l'utilisateur sera redevable des sommes liées au solde de tout compte du salarié (indemnité de licenciement, indemnité de congés payés ou tout autres éléments constitutifs de salaires).

Article 9 - Facturation et paiement

La facturation prend en compte notamment les éléments suivants : salaire brut, congés payés, les frais de gestion et les charges sociales et fiscales patronales, les obligations vis-à-vis de la médecine du travail.

1. Absence temporaire du salarié

Les absences temporaires et dûment justifiées feront l'objet d'une facturation correspondant au maintien de salaire devant être assuré en fonction des dispositions légales et conventionnelles.

2. Les frais de gestion

Toute opération de mise à disposition de personnel s'accompagne du paiement de frais de gestion qui concourent à la prise en charge des frais de fonctionnement du Groupement d'Employeur OPE à savoir notamment : gestion du dossier salarié, édition des feuilles de paye, suivi salarial et comptable, frais de la structure, paiement des salariés permanents, etc....

Ces frais de gestion sont déterminés eu égard aux frais de fonctionnement du Groupement d'Employeurs OPE, par application d'un pourcentage appliqué sur le montant du coût de l'emploi (salaire brut + charges).

Ce pourcentage est fixé par décision du Conseil d'Administration.

3. Délai de règlement

Sur la base de l'engagement prévu, le Groupement d'Employeurs OPE émet chaque mois une facture à destination de la structure utilisatrice. Tout défaut de règlement peut donner à facturation d'intérêts de retard sur la base du taux légal (sans qu'il soit besoin de mise en demeure). Le paiement de la facture se fait par chèque ou par virement le « 10 » de chaque mois, qui suit celui de mise à disposition.

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE



Règlement Intérieur - Groupement d'Employeurs
OBJECTIF PLUS EMPLOI – juillet 2012

Toute somme due devra être réglée, même après radiation ou exclusion de l'adhérent.

Le non-paiement ou retard de paiement au-delà des délais ci-dessus, peut entraîner la rupture anticipée de la mise à disposition d'un salarié (Cf. article 8 des présents statuts).

Le Conseil d'Administration peut également décider de prononcer à l'encontre de la structure adhérente la perte de la qualité de membre du groupement.

Article 11 - 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 et d'en remettre une attestation au Groupement d'Employeur OPE.

Article 12 - Litiges

Les contestations non réglées par un simple rapprochement des points de vue entre les parties feront l'objet d'une médiation. A cet effet, un ou plusieurs médiateurs seront nommés par le Conseil d'Administration et à défaut, le litige pourra être porté devant les juridictions compétentes.

Fait à DIGNE LES BAINS, le 18 Juillet 2012

Le Président d'OBJECTIF PLUS EMPLOI

Fred SINGLE

La Secrétaire d'OBJECTIF PLUS EMPLOI

Marie-Claude PUJA

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

ID : 084-258402346-20220201-2022CS15-DE