

LE REGLEMENT INTERIEUR de Gemploi Paris Région 9 septembre 2021

Préambule:

Conformément aux Statuts de l'association Gemploi Paris Région, l'objet du groupement d'employeurs est de mettre à la disposition de ses adhérents un.e ou plusieurs salarié.e.s lié.e.s au groupement d'employeurs par un contrat de travail. Il peut également apporter son aide et son conseil en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Les règles de fonctionnement exposées dans ce règlement intérieur, adoptées par l'Assemblée Générale, s'imposent à tous les adhérents.

ARTICLE 1 : Procédure d'adhésion

Les organismes souhaitant faire appel aux services du groupement doivent remplir un formulaire d'adhésion. Le modèle de formulaire est approuvé par le Conseil d'administration du groupement.

L'adhésion n'est définitive qu'après le paiement de la cotisation.

La présentation de candidats à un poste au sein de l'entreprise ne peut se faire qu'une fois l'adhésion effective.

ARTICLE 2 : Cotisation des adhérents

Chaque organisme adhérent au groupement d'employeurs devra verser une cotisation définie par l'Assemblée Générale. Le montant de cette cotisation est fixé sur proposition du Conseil d'Administration et soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale. Le montant pourra être revu chaque année.

A date d'approbation de ce règlement, le montant de la cotisation d'entrée est fixé à **360 € HT (210€ HT au titre du droit d'entrée et 150€ HT au titre de l'adhésion)** quelle que soit la date d'adhésion. Elle est ensuite fixée à **150 € HT** par an et est appelée en début d'année. L'adhésion est reconduite par tacite reconduction, un adhérent pouvant demander le non-renouvellement jusqu'à fin janvier.

L'adhésion en cours d'année est valable jusqu'à la fin de l'exercice en cours, c'est-à-dire l'année calendaire.

Toute adhésion reste acquise par le groupement.

ARTICLE 3 : Mise à disposition

1. Convention collective appliquée

Les salarié.e.s. mis.e.s à disposition relèvent de la convention collective Bureaux d'Etudes Techniques, des cabinets d'ingénieurs Conseil et des Sociétés de Conseil (SYNTEC).

2. Base contractuelle

Un contrat de mise à disposition est établi entre le groupement d'employeurs et chaque adhérent utilisateur précisant les périodes de mises à disposition, les tâches à accomplir et les modalités financières.

Une lettre de mission est ensuite établie et signée par le collaborateur mis à disposition.

Le salaire horaire du salarié.e peut être augmenté unilatéralement par Gemploi en cas d'augmentation des minima légaux ou conventionnels, ou suite à une évolution des compétences ou du statut. Gemploi informera l'adhérent par courrier postal RAR et courriel dès que l'augmentation sera connue.

Par ailleurs, les taux horaires des salarié.e.s mis à disposition sont revus unilatéralement par Gemploi tous les ans au 1^{er} mars, fonction de la progression de l'indice Insee (consommation hors tabac de l'année N-1). Cette révision est applicable à tous les salariés après un an d'ancienneté.

Le temps de travail du (de la) salarié(e) est calculé sur une base annuelle mensualisée conformément à la réglementation du travail.

En début de mise à disposition, afin de permettre à l'adhérent d'évaluer les compétences du salarié, il est prévu une période probatoire d'un (1) mois pour les ETAM et de deux (2) mois pour les cadres. Durant cette période l'adhérent peut demander par écrit le remplacement du salarié.e en respectant un délai de prévenance raisonnable. En cas de mise à disposition inférieure à 6 mois, la période probatoire sera définie d'un commun accord et portée sur le contrat de mise à disposition.

3. Responsabilité des adhérents utilisateurs

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

L'adhérent utilisateur, en tant que commettant, est civilement responsable des dommages que pourrait éventuellement causer le. a salarié.e mis à sa disposition dans le cadre de ses fonctions. Il lui appartient de prendre une assurance à cet effet et de transmettre au groupement l'attestation correspondante.

L'adhérent utilisateur devra notamment veiller à ce que l'assurance de son matériel, prévoit une utilisation possible par les salariés du groupement qualifiés pour le faire.

L'adhérent utilisateur doit porter à la connaissance du groupement d'employeurs **dans un délai de 24 heures**, toute absence (maladie, congés payés, et toute autre forme d'absence) suivant les modalités mises en place par le groupement.

En cas d'accident de travail ou de trajet tels que définis aux articles L 411-1 et L 411-2 du Code de la Sécurité Sociale, l'adhérent doit **immédiatement** informer le GE. Dans un délai maximum de 24 heures, il complétera l'imprimé spécifique « information préalable à la déclaration d'accident de travail » (c.séc.soc art L.412-4 ; CERFA 60-3741 – www.ameli.fr) pour que Gemploi puisse procéder à la déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM.

4. Facturation et délai de règlement

Les éléments de rémunération des salarié.e.s mis à disposition sont identiques à ceux des salarié.e.s de l'entreprise utilisatrice, compte tenu notamment du niveau de qualification du salarié et du poste occupé. L'entreprise utilisatrice fournit au groupement d'employeurs les éléments servant de base au calcul de la rémunération dudit salarié.

La facturation est égale à un coefficient de gestion appliqué sur le salaire brut du salarié.

Le coefficient prend donc en compte pour tout personnel mis à disposition :

- Les frais de recherche, de qualification et de présentation des candidats
- La rédaction du contrat de travail
- La Déclaration Unique d'Embauche

- L'émission des bulletins de paie
- Les visites médicales
- Les charges patronales notamment les frais afférents à la prévoyance et la retraite complémentaire
- Les coûts de la mutuelle pour la partie patronale
- Les chèques déjeuner
- Les congés payés
- La prime de vacances prévue par la convention SYNTEC
- La prise en charge des 3 jours de carence de la sécurité sociale en cas de maladie au-delà d'un an d'ancienneté
- L'indemnisation maladie conformément à la convention collective
- La contribution à la formation professionnelle continue et la professionnalisation
- Les taxes obligatoires

Ce coefficient est arrêté par le Conseil d'administration, et révisable, notamment dans l'hypothèse de changements des taux de cotisations patronales ou de réglementation sociale. Il est déterminé en fonction, entre autres, de la nature des contrats de travail des salariés mis à disposition, ainsi que des coûts de fonctionnement de la structure. Le taux de facturation pourra évoluer à la hausse comme à la baisse sur décision du CA, cette décision s'imposant à chacun des adhérents du GE dès le mois qui suit l'adoption de ladite décision.

A la date d'approbation de ce règlement, le coefficient de facturation est fixé pour l'ensemble des contrats :

- **1,95 pour les salariés non-cadres en CDI**
- **2,02 pour les salariés cadres en CDI**
- **2,05 pour les salariés non-cadres en CDD**
- **2,12 pour les salariés cadres en CDD**

Une facture est établie mensuellement, en fonction du relevé des heures effectuées dans le mois validé par l'adhérent utilisateur et le.a salarié.e mis à disposition. A ce montant s'ajoute la part patronale du remboursement du titre de transport et les autres frais et éléments de rémunération éventuels prévus dans le contrat de mise à disposition.

Les factures seront réglées par prélèvement automatique le 2 du mois suivant.

Par exception et sous réserve de l'approbation par Gemploi, le prélèvement automatique peut ne pas être appliqué. Dans ce cas l'entreprise devra verser au groupement lors de l'adhésion une avance égale à un mois de facturation, cette avance étant réactualisée en cas de changement des paramètres de facturation.

Dans le cas de salarié.e. s mis à disposition à temps complet, il peut être choisi d'appliquer un coefficient ne prenant pas en compte les congés payés ni les jours de carence en cas de maladie afin de lisser la facturation sur l'année. Dans ce cas les coefficients applicables sont :

- **1,77 pour les salariés non-cadres en CDI**
- **1,83 pour les salariés cadres en CDI**
- **1,85 pour les salariés non-cadres en CDD**
- **1,92 pour les salariés cadres en CDD**

Le solde résiduel de congés payés en cas de départ du salarié fait l'objet d'un complément de facturation.

Cas particulier des contrats courts

Dans le cas de contrats courts inférieurs au mois, il est appliqué en plus du coefficient un coût fixe pour la

gestion administrative et comptable fixé à **25€** par contrat. Ce montant est révisable par le conseil d'administration.

Cas particulier de l'activité partielle :

Un.e salarié.e mis à disposition ne pourra être mis en activité partielle par le groupement d'employeurs qu'à certaines conditions :

- La demande de l'adhérent doit être justifiée par l'autorisation de la DREETS (ex Direccte) de la mise en activité partielle de son entreprise adhérente à Gemploi. Il sera demandé à l'adhérent un justificatif.
- A condition que le Groupement d'Employeurs obtienne également l'accord de l'autorité compétente.

Il sera facturé à l'adhérent l'indemnisation complémentaire conventionnelle et le reste à charge du Groupement d'Employeurs après indemnisation par la DREETS. Ce complément sera majoré d'un **coefficient de gestion de 1.20**.

Les frais professionnels :

Les frais professionnels éventuels seront validés par l'entreprise adhérente et refacturés à l'euro majoré des taxes éventuelles et d'un coefficient de gestion de **1.20**.

5. Accident du travail ou de trajet

En cas d'accident du travail ou de trajet, l'indemnisation au titre de (des) l'arrêt (s) de travail reste à la charge de l'adhérent et fera l'objet d'une facturation spécifique sur laquelle sera appliqué un coefficient de gestion de **1,20**.

6. Dépôt de garantie

Lors de la signature d'un nouveau contrat de mise à disposition, l'adhérent utilisateur s'engage à verser un dépôt de garantie.

La facture correspondante au dépôt de garantie est émise et réglée (par virement bancaire ou par chèque) avant le début de la mise à disposition effective des salariés.

Le montant du dépôt de garantie devra toujours rester égal à un mois complet de facturation.

Le dépôt de garantie est restitué au bout de 3 mois suivant la fin du contrat, sous réserve du paiement de toutes les sommes dues à Gemploi.

En cas d'impayé, le dépôt de garantie restera acquis au groupement d'employeurs.

7. Télétravail

Conformément à la législation en vigueur le télétravail pourra être prévu et ses modalités précisées dans le contrat de mise à disposition et la lettre de mission du salarié.

Tous frais complémentaires induits par le télétravail sont à la charge de l'adhérent utilisateur.

ARTICLE 4 : Suivi des salariés

1. Par le groupement d'employeurs

Les salarié(e)s mis à disposition font l'objet d'un suivi régulier par un référent au sein du groupement

d'employeurs.

2. Par l'adhérent

Chaque entreprise utilisatrice désignera un responsable, chargé de l'accueil et du suivi du (de la) salarié(e) mis à disposition.

ARTICLE 5 : Fin de la mise à disposition

1. Rupture de la convention à l'initiative de l'adhérent :

Si l'adhérent souhaite rompre la convention de mise à disposition signée avec le groupement, il doit faire part de sa décision et notifier la date effective de fin de contrat dans une lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois avant la date de rupture souhaitée.

A défaut du respect de ce préavis de 3 mois, l'adhérent sera redevable d'une indemnité correspondant à 3 mois de salaire par salarié concerné.

La date de rupture pourra être revue d'un commun accord entre Gemploi et l'adhérent si une solution de remplacement du (de la) salarié(e) est trouvée.

2. Modification de la convention à l'initiative de l'adhérent :

Si l'adhérent souhaite modifier l'une des conditions substantielles de la convention de mise à disposition, il doit en informer le groupement d'employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois avant la date de modification souhaitée.

Le groupement d'employeurs se réserve le droit de refuser cette demande de modification.

3. Recrutement par un adhérent

L'adhérent pourra embaucher un salarié mis à sa disposition par le groupement en informant préalablement le groupement d'employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois minimum avant la date d'embauche souhaitée.

Dans ce cas, l'adhérent s'engage à dédommager le groupement d'un montant égal à deux mois de facturation.

L'adhérent reconnaît être informé des dispositions de l'article L1237-3 du code du Travail sur le débauchage des salariés.

ARTICLE 6 : Relation avec les pôles de compétitivité membres de Gemploi

Les pôles de compétitivité membres de Gemploi s'engagent à soutenir le groupement en relayant la communication du groupement vers leurs membres et en adressant les besoins identifiés pouvant entrer dans le champ de compétence du groupement.

En contrepartie, Gemploi s'engage à répondre aux sollicitations des pôles et développera si besoin une offre de services dédiée aux pôles. Les termes de cette offre devront être approuvés par le conseil d'administration.

ARTICLE 7 : Droit applicable et résolution des litiges

Le contrat de mise à disposition est régi par la loi française.

Les parties s'efforceront de régler à l'amiable tout litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du contrat de mise à disposition, sauf manquement de l'une ou l'autre des parties rendant impossible le maintien de la

relation contractuelle.

Si le différend ne peut être réglé d'un commun accord dans les 15 jours, il pourra être soumis à un médiateur désigné par le Conseil d'Administration afin d'y apporter une solution appropriée.

A défaut, la partie la plus diligente pourra soumettre le litige aux tribunaux compétents de Paris à l'exclusion de toute autre juridiction.

ARTICLE 8 : Condamnation par un tribunal

Si le groupement d'employeurs se voit condamné par jugement de quelque juridiction que ce soit, du fait de la responsabilité de l'adhérent dans le cadre de la mise à disposition du salarié, le groupement d'employeurs refacturera l'intégralité des coûts liés à cette condamnation, à savoir : frais de procédures et d'avocat ainsi que les amendes, pénalités et toutes autres sommes qui lui seraient réclamées.

ARTICLE 9 : Données personnelles

a. La réglementation applicable

Le groupement d'employeurs Gemploi en sa qualité de Responsable de Traitement s'engage dans le cadre de ses activités à mettre en œuvre des Traitements de Données Personnelles conforme à la réglementation légale applicable au Traitement des Données Personnelles et notamment à respecter les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 ainsi que toute réglementation destinée à la compléter ou à la remplacer, en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du Traitement des Données Personnelles et à la libre circulation de ces Données Personnelles. On entend par Données Personnelles « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable », par Traitement « toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel », par Responsable de Traitement « la personne ou l'organisme qui détermine les finalités et les moyens du traitement » et par Personne Concernée « toute personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement par le biais d'un identifiant ».

b. La nature des Données Personnelles collectées et l'objectif de cette collecte

Les Données Personnelles précitées sont collectées dans le cadre de la gestion et de l'exécution du contrat (mise à disposition) qui lie Gemploi à ses adhérents et sont nécessaires à la gestion opérationnelle du contrat et à la facturation de ses services. Les Données Personnelles peuvent être transmises aux sociétés sous-traitantes auxquelles Gemploi peut faire appel dans le cadre et lors l'exécution de ses services (société comptable, conseil juridique, organisme bancaire etc.). Lesdits sous-traitants sont soumis à des clauses appropriées de confidentialité.

Gemploi s'engage à ne jamais commercialiser les Données Personnelles ainsi recueillies et à ne pas transférer les Données Personnelles collectées hors de l'Espace Économique Européen.

Gemploi peut être amené à collecter les données suivantes : email, civilité, prénom, nom, adresses, numéro(s) de téléphone ainsi que des données bancaires. Les Données Personnelles sont enregistrées sur le système de gestion informatique GÉ-LINK et seront conservées pendant toute la durée du présent contrat et 10 ans après la fin de celui-ci, notamment aux fins de respect de la législation.

c. Les droits des Personnes Concernées

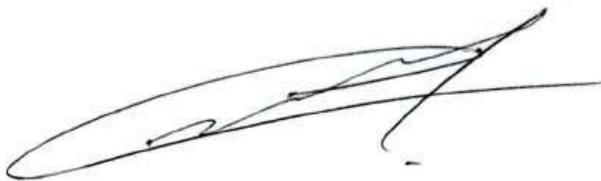
Conformément à la réglementation applicable en matière de Données Personnelles, les Personnes

Concernées disposent d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du Traitement, d'effacement et le cas échéant de la portabilité de leurs Données Personnelles ainsi que du droit de définir le sort de leurs Données Personnelles après leur décès. Les personnes concernées peuvent exercer leurs droits auprès du groupement d'employeurs Gemploi, par voie postale (14 rue Alexandre Parodi -75010 Paris, ou par courriel à j.copete@gemploi.fr), en précisant leur nom, prénom, adresse et en joignant si nécessaire pour les identifier une copie recto/verso de leur pièce d'identité.

La demande des Personnes Concernées sera traitée dans un délai d'un (1) mois. Ce délai peut être prolongé de deux mois, compte tenu de la complexité et du nombre de demandes. Les Personnes Concernées disposent également du droit d'introduire une réclamation auprès du groupement d'employeurs Gemploi et de son président Monsieur Patrick COCQUET ou d'une autorité de contrôle (En France, la Commission Nationale de L'Informatique et des Libertés (CNIL)).

Fait à Paris, le 9 septembre 2021

Le Président Gemploi Paris Région

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Patrick COCQUET', written over a horizontal line.

Patrick COCQUET