

## **REGLEMENT INTERIEUR DES ADHERENTS DU GEPSLA**

### **Article 1 – Objet**

Le présent règlement intérieur a été adopté par le Conseil d'Administration, après information et avis de l'Assemblée Générale, conformément aux dispositions statutaires.

Il a pour objet de définir, en complément et dans le respect des statuts, les différentes règles de fonctionnement du GEPSLA. Il ne peut en revanche modifier ou changer le sens d'une disposition statutaire, ou encore poser un principe dans un domaine qui serait exclusivement de la compétence de l'Assemblée Générale.

### **Article 2 – Droits d'entrée**

Chaque personne, physique ou morale, désirant adhérer au GEPSLA doit, après avoir reçu l'agrément, s'acquitter d'un droit d'entrée unique de \_\_\_ euro lors de la première demande. Le montant du droit d'entrée peut être révisé par simple décision du Conseil d'Administration.

### **Article 3 – Admission**

L'admission, prononcée par le conseil d'administration selon les dispositions statutaires applicables, résulte de l'analyse des documents suivants, préalablement communiqués par le potentiel adhérent :

- Questionnaire fiscal ;
- Attestation sur l'honneur d'une situation de non fiscalisation ;
- Statuts ;
- Dernier compte de résultat et bilan ;
- Et tous autres éléments nous précisant le fonctionnement de la structure (rapport d'AG, ...)

Ces documents peuvent être sollicités par le groupement chaque année ; de même, le GEPSLA se réserve le droit de demander tout complément d'information éclairant la situation fiscale, sociale ou financière du membre.

En cas de décision positive du Conseil d'administration, un bulletin d'adhésion est rempli par le futur adhérent qui s'engage pour une durée minimum d'un an, ou plus en cas de convention de mise à disposition en cours. L'adhésion se renouvelle par période d'un an. La qualité d'adhérent perdure tant qu'une convention de mise à disposition est en cours.

#### **Article 4 – Cotisation annuelle**

Chaque membre doit s'acquitter à la première demande d'une cotisation annuelle, basée sur l'année civile, d'un montant de 35 euros, quelle que soit la date d'entrée dans le groupement. Cette cotisation est due quel que soit le volume d'heures ou le nombre de salariés mis à disposition. Le montant de la cotisation peut être révisé par simple décision du Conseil d'Administration.

#### **Article 5 – 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 à savoir notamment : gestion du dossier salarié, suivi RH, édition des feuilles de paye, paiement des salariés permanents, suivi juridique et comptable, frais de structure, etc...

Ces frais de gestion sont déterminés eu égard aux frais de fonctionnement prévisibles du groupement à prendre en charge, par application d'un pourcentage appliqué sur le montant du coût total du salarié.

Pour une année pleine de référence, ce pourcentage est fixé à :

- 10 % si le salarié travaille de 1 à 17,5 hrs/semaine.
- 7,5 % si le salarié travaille de 18 hrs à 34/semaine.
- 5% si le salarié travaille à temps plein.

#### **Article 6 – Fonds de garantie et responsabilité solidaire**

Un fonds de garantie est institué en application de l'instruction fiscale du 12 mars 2007. Il a pour objet de couvrir immédiatement la défaillance de l'un des adhérents (paiement des salaires et charges) ou encore un évènement exceptionnel qui engendrerait l'obligation de verser une somme d'argent non prévue (condamnation prud'homale, redressement URSSAF ou fiscal etc...). Il est également possible d'utiliser 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 rémunéré ou non) 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 5 ans. Si le dépôt de l'année 6 de versement fait dépasser ce seuil, la somme provisionnée en année 5 est réintégrée en trésorerie pour permettre un dépôt en année 6.

Le fonds de garantie est constitué par un appel de fond auprès du membre réalisé au moment de l'adhésion et correspondant à 1,5% du coût total des emplois.

Le fonds de garantie est utilisé conformément aux dispositions statutaires, c'est-à-dire proportionnellement aux remboursements des frais de personnel enregistrés par les

membres adhérents au cours des douze derniers mois précédant l'incident ayant déclenché la responsabilité.

Si les sommes dues sont supérieures aux sommes constituant le fonds de garantie, un appel de fond supplémentaire sera réalisé conformément aux règles statutaires rappelées à l'alinéa précédent.

Le fonds de garantie est reconstitué dans les 12 mois suivant paiement des sommes dues, soit par les adhérents, selon les mêmes principes que lors de sa constitution, soit par les éventuels remboursements des assurances.

### **Article 7 – Avance de trésorerie et facturation**

La facture sera émise au plus tard le 31 du mois correspondant à la période mensuelle de mise à disposition, en principe par système de prélèvement automatique.

Pour chaque mise à disposition de salarié, l'utilisateur versera une avance de trésorerie correspondant à un mois de salaire contractuel.

Cette avance de trésorerie sera reversée à l'utilisateur au terme de la mise à disposition.

### **Article 8 – Convention de mise à disposition**

Toute opération de mise à disposition auprès d'un adhérent fait l'objet d'une convention de mise à disposition par salarié.

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

Elle est rédigée et adoptée par décision du Conseil d'administration. Elle fixe toute autre disposition utile relative à la bonne gestion de la mise à disposition et qui ne serait pas prévue par le présent règlement intérieur.

### **Article 9 – Contrat de travail et convention collective**

Les contrats de travail conclus entre le Groupement et les salariés sont écrits.

La convention collective applicable est la Convention Collective Nationale du Sport.

### **Article 10 – Conditions de travail**

Les dates de congés payés sont fixées en tenant compte des nécessités de service du membre utilisateur.

Le membre utilisateur est responsable, pendant le temps de travail dans son établissement, des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives.

Ces conditions comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au repos hebdomadaire et les jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité.

L'utilisateur doit porter, dans un délai de 48h, à la connaissance du groupement, les accidents du travail survenant au salarié mis à disposition.

## **Article 11 – Rupture des conventions de mise à disposition et contrat de travail**

### **Article 11-1 – Rupture à l'initiative du groupement**

Toute rupture anticipée de la convention à l'initiative du groupement l'oblige à tout mettre en œuvre pour remplacer le salarié dans les meilleurs délais, sauf si la rupture de la convention résulte d'un manquement de l'utilisateur. Cette obligation constitue une obligation de moyen.

### **Article 11-2 – Rupture à l'initiative de l'utilisateur**

En cas de mise à disposition à durée déterminée, la convention ne peut être rompue sans l'accord du Groupement. 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.

En cas de mise à disposition à durée indéterminée, la rupture peut intervenir sous réserve d'un préavis de 3 mois et de justifier d'un motif valable qui sera apprécié par le Conseil d'administration du Groupement.

La demande de résiliation par le membre utilisateur doit être proposée au Groupement par écrit (LR avec AR) 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 dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser les motifs invoqués par l'utilisateur. Le groupement peut demander à cet effet toute pièce utile pour prendre sa décision.

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. 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 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.

En cas de refus des motifs par le groupement, 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 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.

### **Article 12 – 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.

### **Article 13 – Litiges**

En cas de litige persistant survenant entre un utilisateur et le groupement, un médiateur désigné en début d'année par l'Assemblée Générale sera chargé de proposer une solution appropriée.

A défaut, le litige pourra être porté devant les juridictions compétentes.

Le règlement intérieur est remis à chaque adhérent qui s'engage à le respecter.

Fait à Colmar, le 23 février 2012