

**GROUPEMENT D'EMPLOYEURS  
BASKET 28  
(GEB28)**

**RÈGLEMENT  
INTÉRIEUR**





## **Article 1**

Le présent règlement intérieur de fonctionnement, adopté par l'Assemblée Générale, s'impose à tous les adhérents.

## **Article 2 : Composition du bureau**

Chaque club adhérent est représenté au sein du conseil d'administration. Un seul membre de chaque club adhérent peut se présenter aux postes du bureau.

## **Article 3 : Convention de mise à disposition et planning**

Une convention de mise à disposition est établie entre le groupement et l'adhérent utilisateur. Elle sera portée à la connaissance du salarié concerné.

Celle-ci définit les conditions générales de la mise à disposition et notamment :

- Les aspects financiers de la mise à disposition,
- Les conditions de travail du ou des salariés mis à disposition,
- Les aspects liés à la responsabilité des parties
- Les modalités d'utilisation (planning d'utilisation...),
- L'identité et les coordonnées de la personne mise à disposition,
- Le type de poste, et les missions,
- La durée de la mise à disposition,
- Le lieu de travail.

Les adhérents font connaître leurs besoins en main-d'œuvre avant le 31 mai de l'année en cours dans la perspective de la saison suivante.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, son emploi du temps devra être fourni le 31 mai de l'année en cours dans la perspective de la saison suivante.

## **Article 4 : Évaluation de la mise à disposition**

Il est réalisé chaque saison sportive, une à deux évaluation(s) de la mise à disposition du salarié auprès de l'adhérent utilisateur et du salarié pour contribuer à l'amélioration du fonctionnement du groupement.



## **Article 5 : Période d'essai entre l'utilisateur et le GE**

Dans le cas de chaque nouvelle mise à disposition d'un salarié embauché en contrat à durée indéterminée, l'utilisateur bénéficie d'une période d'essai correspondant à celle du contrat de travail du salarié mis à sa disposition.

## **Article 6 : Rupture du contrat de mise à disposition à durée déterminée sans faute**

L'adhérent utilisateur, dans le cadre d'un contrat de mise à disposition à durée déterminée, peut souhaiter pour diverses raisons, mettre fin à cette mise à disposition.

Dans ce cas, il doit prévenir le groupement, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La mise à disposition d'un salarié non-cadre prendra fin 1 mois après la réception de la lettre recommandée.

La mise à disposition d'un salarié cadre prendra fin 3 mois après la réception de la lettre recommandée.

Le préavis peut être réduit dans le cas d'un accord entre les parties.

L'avance en compte courant sera restituée, au plus tard 30 jours après la fin de la mise à disposition, après règlement complet des sommes dues.

## **Article 7 : Rupture de la convention pour faute**

Chaque partie peut rompre unilatéralement la présente convention en cas de manquement grave :

- Non-paiement des sommes dues,
- Si l'utilisateur et/ou employeur devaient être déclarés en état de cessation de paiement ou de liquidation judiciaire,
- Le non-respect des engagements contractuels de la présente convention,
- Le non-respect des conditions d'exécution du travail du salarié telles que prévues par la présente convention et le code du travail,
- En cas de fusion, scission ou dissolution de l'utilisateur et/ou de l'employeur
- La cessation de l'activité de l'utilisateur et/ou de l'employeur.

La rupture de cette convention entrainera la cessation immédiate de la mise à disposition.

Toute rupture unilatérale de l'une ou l'autre partie en cours d'application de cette convention devra être notifiée et dûment justifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. En



l'absence de réponse, de justification ou résolution des problématiques sous 15 jours, la mise à disposition prendra fin.

Ne constitue pas un manquement grave imputable au groupement d'employeurs :

- Les absences du salarié de quelque nature que ce soit,
- La mauvaise qualité du travail du salarié ou encore son comportement général,
- L'impossibilité de prévoir au remplacement d'un salarié absent.

En cas de faute simple du salarié, le groupement pourra exercer son pouvoir disciplinaire dans le respect de la réglementation en vigueur.

### **Article 8 : Contrat de travail**

Les contrats de travail conclus entre le GE et les salariés sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emplois et de rémunération, la qualification, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

La liste des adhérents auprès desquels le salarié peut être mis à disposition, est annexé au contrat. Lors de l'adhésion d'un nouveau membre au groupement, cette liste est réactualisée.

### **Article 9 : Responsabilité, hygiène, sécurité**

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait à :

- La durée du travail
- La travail de nuit
- Le repos hebdomadaire et les jours fériés
- La santé et la sécurité au travail.

L'adhérent utilisateur s'engage à garantir au salarié mis à disposition les mêmes conditions de travail que ses salariés, notamment l'accès au matériel et aux équipements collectifs.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement.

### **Article 10 : Cotisation annuelle pour les membres adhérents**

Le montant de la cotisation est fixé à 60 €.

Le montant de la cotisation annuelle peut être révisé sur approbation par l'assemblée générale.



## **Article 11 : Relevé d'activité**

L'utilisateur et les salariés mis à disposition signent chaque mois, un relevé des activités effectuées dans le mois. Ce document sert de référence pour l'établissement de la facturation.

## **Article 12 : Facturation**

Il est facturé à chacun des adhérents :

- Le salaire brut des salariés qui sont intervenus pour lui,
- Les charges sociales et fiscales afférentes,
- Les éventuels frais professionnels liés à leur mission,
- Les coûts réels liés à la gestion des emplois.

La facture sera établie à chaque début de trimestre

L'utilisateur doit transmettre au GE, toutes heures supplémentaires effectuées du salarié.

L'utilisateur ne pourra effectuer de modification du planning du salarié mis à disposition, seul le GE pourra modifier ce planning sur proposition de l'utilisateur.

En cas de dépassement, les régulations se feront sur le trimestre suivant.

En cas de non-règlement de la facture dans le délais prévu, la somme est prélevée sur l'avance en compte courant de l'utilisateur et peut entraîner la fin de la mise à disposition.

## **Article 13 : Déclaration du ou des salarié(s) mis à disposition**

L'adhérent utilisateur est tenu d'inscrire le(s) salarié(s) sur son registre

## **Article 14 : Frais de missions, déplacements**

Les frais de missions et/ou déplacements sont remboursés aux salariés sur justificatifs selon les tarifs adoptés en Conseil d'Administration et refacturés à l'utilisateur.

## **Article 15 : Déclaration d'absence, d'accident et d'incident**

L'adhérent utilisateur s'engage à signaler sous 24 heures toute absence ou accident pouvant survenir à un salarié pendant la période où il est à sa disposition, ainsi que tout incident, faute ou manquement susceptible d'entraîner une éventuelle sanction disciplinaire, voire une rupture du contrat de travail.



### **Article 16 : Dommage causé par le salarié**

Le salarié mis à disposition se trouve placé sous la responsabilité de l'adhérent utilisateur. Ce dernier répond des dommages que le salarié mis à disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à leur service.

### **Article 17 : Matériel**

Le groupement ne fournit aucun matériel ou équipement, il appartient à l'adhérent utilisateur de mettre à disposition du salarié les éléments nécessaires à la mise en œuvre de sa mission dans le respect des règles de sécurité.

### **Article 18 : Rupture du contrat de travail**

Le groupement s'engage, en cas de rupture du contrat de travail du salarié mis à disposition, à rechercher les solutions de remplacement. Il s'agit pour le groupement d'une obligation de moyen.

Fait à Lèves le 2023

Le Président,

Le Secrétaire Général