

PREAMBULE

Le Ged 49 a pour objet la mise à disposition de ses membres d'un ou plusieurs salariés liés au groupement par un contrat de travail. Cette mise à disposition s'exerce dans le cadre d'une gestion collective et mutualisée des emplois nécessaires aux travaux des entreprises adhérentes.

Ces missions s'inscrivent en continuité du protocole d'accord signé en mars 2006 par la FNSEA, la FNGEA, les JA et le SR France.

ARTICLE 1 : ADOPTION ET MODIFICATIONS

Le présent règlement intérieur peut être à tout moment modifié sur décision du Conseil d'Administration puis immédiatement porté à la connaissance des entreprises adhérentes.

ARTICLE 2 : BUREAU - PRINCIPES DE DELEGATION

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés et afin de réaliser l'objet de l'association, avec l'accord exprès du Président, le Bureau peut déléguer partiellement ses pouvoirs, sous sa responsabilité, à un ou plusieurs mandataires de son choix, membres ou non du Conseil d'Administration, mais directement impliqués dans l'activité du Ged 49 (membres, adhérents, permanents de l'équipe administrative, cabinets d'expertise, ...), parmi lesquels :

- Le recrutement et la mise à disposition des salariés ;
- La gestion des contrats de travail et du processus de formation ;
- La facturation aux entreprises adhérentes et la comptabilité de l'association ;
- La vie associative : suivi des cotisations, adhésion, garanties ... ;
- La veille et le respect juridique, législatif et réglementaire ;
- Le bilan comptable semestriel et annuel ;
- Toutes missions relatives au fonctionnement du Ged 49.

ARTICLE 3 : COTISATION, ADHESION ET GESTION ADMINISTRATIVE

Le montant de la cotisation annuelle est initialement fixé par l'Assemblée Générale constitutive. Le montant de la cotisation annuelle peut être modifié par le Conseil d'Administration et ratifié en Assemblée Générale. Le règlement de cette cotisation conditionne le recours aux services du Ged 49.

- Montant en vigueur de la cotisation annuelle : 36 € HT (si un des associés de l'exploitation agricole est inscrit au Service de Remplacement Maine et Loire, la cotisation annuelle du Ged 49 est minorée à 15€ HT).

L'entreprise adhérente s'engage à respecter les obligations de l'utilisateur en matière de conditions de travail du salarié mis à disposition.

Le Ged49 se dote de moyens administratifs et de direction pour faire fonctionner l'ensemble du dispositif : personnel d'encadrement, secrétariat, logistique...

L'administration et la gestion quotidienne du Ged49 sont assurées par le personnel administratif sous la coordination de la direction, en ce qui concerne notamment la gestion du planning et la gestion du personnel (bulletins de paie, déclarations sociales et fiscales, convention de mises à disposition, facturation, comptabilité, ...).

La direction rend régulièrement compte et à chaque fois que cela lui est demandé au Bureau du Ged49 sur la gestion et la situation du groupement.

Le Président détient de droit les prérogatives de l'employeur envers les salariés. Il peut déléguer son pouvoir au Responsable administratif pour la signature des contrats de travail et des conventions de mise à disposition.

Dans les articles qui suivent, les attributions de la direction lui sont délégués par le Président.

ARTICLE 4 : CONTRAT D'ENGAGEMENT - MISE EN OEUVRE

Le paiement de la cotisation annuelle permet à l'entreprise adhérente de recourir aux mises à disposition d'un salarié par le Ged 49.

○ MISSION PONCTUELLE

La demande sera effectuée oralement auprès du gestionnaire planning et complétée d'un engagement écrit formalisé par la signature d'une convention de mise à disposition. La convention de mise à disposition devra être retournée signée avant le début de la mission.

L'engagement d'un nombre d'heures de travail à effectuer par jour lors de la demande de mission par l'entreprise adhérente doit être tenu puisque c'est ce nombre d'heures minimum qui sera retenu lors de la facturation.

En cas de désistement ou de report, l'entreprise adhérente doit prévenir le gestionnaire de planning dans un délai de 15 jours avant la date prévue de la mission sauf cas de force majeure.

Un désistement sans motif justifié et hors délai de l'entreprise adhérente entraînera une facturation de 20% du montant HT de l'intervention initialement prévue.

Pour toute demande d'intervention supérieure à 6 jours consécutifs, minimum 2 salariés seront mis à disposition pour intervenir, ceci afin de respecter la loi concernant le temps minimum du repos hebdomadaire du salarié.

○ ENGAGEMENT ANNUEL à partir de 70 heures / an

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 ou le non renouvellement de l'engagement ne peuvent être acceptés que d'un commun accord après application d'un préavis de 4 mois avant la date de reconduction tacite de l'engagement. Pour un engagement supérieur à 800 heures, le préavis sera porté à 6 mois.

En cours d'engagement, il est possible d'établir un avenant au contrat annuel en vue de :

- L'augmentation du volume d'heures engagées, seulement si un autre adhérent partageant le même salarié compense l'augmentation par une diminution de son volume.
- L'augmentation du volume d'heures engagées chez l'adhérent, si le salarié n'est pas en contrat à temps plein au sein du groupement
- La diminution du volume d'heures engagées, seulement si, un autre adhérent partageant le même salarié compense la diminution par une augmentation de son volume.

Si, à l'anniversaire du contrat, le volume d'engagement n'a pas été totalement utilisé, le solde d'heures est facturé à l'entreprise adhérente.

Afin de garantir la qualité de recrutement, les demandes de mise à disposition doivent parvenir au Ged 49 au moins 1 mois avant le premier jour de présence souhaité par l'entreprise adhérente. Le Ged 49 n'est tenu dans ce domaine qu'à une obligation de moyens.

Le Ged 49 pourra refuser une mise à disposition si celle-ci doit s'effectuer sur un type de poste de travail ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique dans les six mois précédents.

En cas d'absence du salarié, les heures non effectuées sur cette période seront déduites du volume d'engagement de la ou des entreprises adhérentes concernées, mais seulement dans le cas où le salarié ne serait pas remplacé par le Ged 49. Pour compléter, lorsqu'un salarié Ged est absent pendant une période plus ou moins longue (exemple : accident de travail) le Ged propose de mettre à disposition un salarié SR pour parer l'urgence (si disponibilité). La tarification est celle du SR. Après deux semaines d'arrêt du salarié GED, la tarification passe de celle du SR à celle du Ged. En interne, le SR refacture le delta de tarification au Ged.

Lorsqu'il y a deux salariés pour une exploitation, il y a deux engagements si chaque salarié a une compétence très spécifique (exemple : élevage/cultures).

ARTICLE 5 : CONVENTION DE MISE A DISPOSITION - OBJET

A la mise à disposition du ou des salariés, la convention de mise à disposition conclue entre l'entreprise utilisatrice et le Ged 49 fera mention :

- de l'état civil et des coordonnées du ou des salariés mis à disposition ;
- des éléments de contrat qui le lie au Ged 49 (dates, niveau, poste...);
- d'informations sur la mobilité du ou des salariés (titulaire du permis, titulaire d'un véhicule assuré)
- des dates de début et de fin de la mise à disposition, du taux de facturation et des compléments éventuels de rémunération ;
- du nom du responsable professionnel désigné dans l'entreprise utilisatrice.

ARTICLE 6 : CAUTION ET GARANTIES

L'entreprise adhérente devra fournir au Ged 49 un dépôt de garantie sous la forme :

- d'un chèque correspondant à 1/12^{ème} de son engagement annuel, encaissable sans délai, bloqué sur un compte spécifique, restitué intégralement au terme de la mise à disposition sous réserve que l'entreprise adhérente soit à jour de toutes les sommes dues au titre des mises à disposition.

ARTICLE 7 : FACTURATION – PRINCIPES

La facturation est basée sur le nombre d'heures passées par le salarié au sein de l'entreprise adhérente. Le Conseil d'Administration fixe et modifie librement le taux de facturation.

Exceptionnellement, le Ged 49 pourra facturer davantage que le taux en vigueur, avec l'accord préalable de l'entreprise adhérente, dans le cas où le coût du contrat (frais de gestion inclus) serait supérieur à son prix de revient.

○ **Base de calcul**

La facturation est basée sur les heures travaillées en entreprise et éventuellement leur majoration. Dans le cas de majoration, le taux de facturation des heures travaillées le dimanche ou les jours fériés est majoré selon les règles de la convention collective en vigueur dans le groupement ou, si elle diffère, selon celle en vigueur dans l'entreprise adhérente dans le cas où ces règles seraient plus avantageuses pour le salarié. *Cour de Cassation - Chambre sociale du 29 novembre 2006 05-40.755 - Publié au bulletin : En application des articles L. 1251-43 du code du travail.*

Afin de prendre en compte les particularités et les contraintes des emplois en temps partagé, lors d'une intervention inférieure à 2 heures par déplacement et non couplée à une autre intervention chez un des adhérents, une prime d'intervention courte d'un montant de 11.50 euros vous sera facturée et versée au salarié.

○ **MISSION PONCTUELLE**

En plus de ces règles de facturation, sera appliqué un forfait déplacement mutualisé : 3€ si mission >3h (5€ si mission <3h).

○ **ENGAGEMENT ANNUEL à partir de 70heures / an**

Au démarrage de chaque contrat d'engagement, un temps de calage tripartite (salarié / entreprise adhérente / Ged 49) pourra être mis en place et non facturé à l'adhérent dans la limite de 2h. Au-delà, les temps nécessaires de médiation ou de calage avec le salarié sont considérés comme du temps de travail pour le salarié et donc facturés à l'entreprise adhérente.

La facturation d'éventuelles heures supplémentaires se fait au solde annuel de l'engagement en cas de dépassement du volume d'heures engagées. Les heures effectuées au-delà du volume d'engagement sont majorées de 25%.

ARTICLE 8 : FACTURATION - REGLEMENT

Les factures sont établies mensuellement et doivent être payées au 25 du mois de réalisation de la facture. Passé ce délai, le Ged 49 peut être amené à suspendre sans délai la mise à disposition et à appliquer une pénalité par mois de retard commencé.

Le règlement doit être effectué par prélèvement. Tout autre moyen de paiement doit obtenir l'accord préalable du Ged 49. En cas de paiement par chèque, le règlement de la facture se fait, sans délai, à réception.

ARTICLE 9 : HORAIRES DE TRAVAIL et RELEVÉ MENSUEL DES HEURES TRAVAILLEES

Outre les directives émanant du Ged49, le(a) salarié(e) effectuera ses tâches quotidiennes en accord avec l'entreprise adhérente.

Concernant les horaires de travail, et compte tenu de la diversité des exploitations, le(a) salarié(e) devra se conformer aux heures de commencement et de fin convenues avec l'agriculteur.

Dans le cas où personne sur l'exploitation ne peut donner les directives pour le travail à effectuer, le(a) salarié(e), s'il(elle) est habilité(e), prendra celles qu'il(elle) juge nécessaires.

Les travaux exécutés par le(a) salarié(e) devront être de nature agricole et devront être réalisés dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité édictées par le Code du travail.

Le salarié ne peut en aucun cas s'absenter de son poste de travail sans en avoir préalablement obtenu l'accord préalable du Ged 49 et de l'entreprise adhérente (*sauf cas de force majeure*).

○ **ENGAGEMENT ANNUEL à partir de 70heures / an**

Chaque mois, l'entreprise adhérente adresse au Ged 49 un relevé des heures travaillées servant de base à l'établissement de la facture et au versement des sommes dues au titre des éventuels paniers, déplacements et compléments de rémunération. Ce relevé est co-signé par le salarié concerné et l'adhérent.

ARTICLE 10 : DISCIPLINE

En tant qu'employeur, le Ged 49 est dépositaire du pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié.

De son côté, l'entreprise adhérente est tenue d'informer le Ged 49 dans les plus brefs délais de toute faute ou manquement du salarié dans l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié est soumis au règlement intérieur de l'entreprise adhérente.

ARTICLE 11 : SECURITE DES SALARIES

En tout état de cause, l'utilisateur s'engage à signifier au salarié mis à disposition les interdictions d'utilisation d'engins de l'exploitation et à l'avertir des risques éventuels qu'il peut encourir dans l'exécution de certains travaux.

Les entreprises adhérentes au Ged49, souhaitant bénéficier de la mise à disposition d'un salarié, doivent mettre en œuvre tous les moyens permettant aux salariés d'effectuer leur travail sur l'exploitation agricole dans des conditions de sécurité optimum, conformément à la réglementation.

Il doit fournir les équipements individuels adaptés au travail demandé. Le Ged49 ne fournit ni matériaux ni outillage. Il appartient donc à l'adhérent de les mettre à la disposition du salarié.

En tout état de cause, l'utilisateur s'engage à ne faire travailler le salarié que dans des conditions de sécurité maximum, c'est-à-dire avec du matériel fiable et assuré et l'avertira des risques éventuels qu'il peut encourir dans l'exécution de certains travaux.

Chaque utilisateur doit avoir établi un DUERP pour son exploitation et notamment les zones d'intervention du salarié mis à disposition, concernant les postes sur lesquels sont affectés les salariés du Ged49. Il en atteste à chaque adhésion et/ou renouvellement d'adhésion. Pour continuer à bénéficier d'une mise à disposition pour les utilisateurs qui n'en justifieraient pas, le Ged49 informe régulièrement les utilisateurs des sessions de formation visant à accompagner à l'élaboration du DUERP.

Chaque utilisateur se doit de s'assurer de la conformité de ses équipements auxquels le(a) salarié(e) mis à disposition peut avoir recours. Il atteste de ces conformités grâce :

Au rapport de conformité des équipements de travail fixes et mobiles et des appareils de levage ;

Aux rapports de vérifications périodiques sur les engins de levage et les installations électriques.

En tout état de cause, l'utilisateur s'engage à signifier au salarié mis à disposition les interdictions d'utilisation d'engins de l'exploitation et à l'avertir des risques éventuels qu'il peut encourir dans l'exécution de certains travaux.

Le Ged49 relève du service de santé au travail dépendant de la caisse MSA compétente pour le département du Maine et Loire, sise 3 Rue Charles Lacretelle, 49070 Beaucouzé.

ARTICLE 12 : OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Le personnel mis à disposition demeure exclusivement placé sous le contrôle et la surveillance de l'utilisateur. Il y a transfert de responsabilité du Ged49 à ce dernier (article 1242 du Code Civil), qui devient en conséquence responsable de tous dommages de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le salarié à l'occasion de son activité. L'assurance individuelle responsabilité civile couvre en général ces risques et il appartient à l'utilisateur de le vérifier.

L'utilisateur est tenu de déclarer au Ged49, le jour même, tout accident du travail, de trajet ou de maladie dont il aurait eu connaissance et dont aurait été victime un salarié mis à sa disposition.

L'indemnisation des préjudices subis par le salarié en cas de faute inexcusable, telle que l'application du droit de la sécurité sociale l'admettra, donnera lieu à une action en remboursement contre l'utilisateur, auteur de la faute inexcusable.

ARTICLE 13 : RESILIATION ANTICIPEE

La convention de mise à disposition peut être rompue à l'initiative du Ged 49 en cas de mise à pied du salarié ou de non-respect des engagements de l'entreprise adhérente (défaut de paiement,) sans délais à compter de la réception d'une lettre RAR de la part du Ged 49.

Seul un accord entre le Ged 49, l'entreprise adhérente et le salarié mis à disposition peut rompre le contrat d'engagement en dehors de la date de reconduction tacite.

ARTICLE 14 : LITIGES

Tout litige entre le Ged 49 et des entreprises adhérentes ou ses salariés mis à disposition sera instruit par le Conseil d'Administration. Lorsque la décision du Conseil d'Administration est contestée par l'entreprise adhérente ou par le salarié mis à disposition, les procédures classiques du droit sont seules en mesure de trancher.