

Mis à jour le 16/01/2024

Bienvenue au Geiq !

Vous trouverez ci-dessous les incontournables de notre partenariat. La lecture du règlement intérieur est indispensable à votre engagement. Ce document n'est qu'une synthèse.

L'adhésion au groupement

- La cotisation est **annuelle et par structure juridique** (si vous avez plusieurs sociétés) : 60 € HT (72 € TTC).
- Cette cotisation est minorée à 30€ HT (36€ TTC), dans le cas où l'entreprise est à jour de sa cotisation au SR49 ou au GED49.

La mise à disposition

- Le Geiq est **l'employeur**. Nous réalisons donc la DPAE, la paye, les déclarations en cas d'accident de travail ou arrêt maladie.
- Vous devez inscrire le salarié dans votre registre du personnel en précisant qu'il est mis à disposition par le Geiq. La convention de mise à disposition encadre la prestation.
- Vous devez obligatoirement posséder un **DUER** pour accueillir un salarié.
- Vous avez un préavis de 2 mois pour quitter le groupement.
- Il y a un **dépôt de garantie** (équivalent à la facturation d'1 mois de mise à disposition d'un salarié pour un temps plein) qui vous sera prélevé au démarrage du contrat et restitué à la fin du contrat. Il est soumis à TVA.

La facturation

- Vous devez nous faire parvenir, à **chaque fin de mois**, les feuilles d'heures complétées et signées par votre part et celle du salarié. Vous serez donc facturé **début du mois suivant**.
- Vous êtes facturé uniquement sur les **heures réalisées en entreprise**. Lorsque le salarié est en congés, en absence maladie, en formation ou sur un jour férié non travaillé, il ne vous est pas facturé.
- Les temps de RDV avec le conseiller emploi Elioreso et le salarié ne vous seront pas facturés (mais sont à noter sur la feuille d'heures du salarié en précisant l'objet).
- Il y a une **majoration des heures** pour les heures réalisées le dimanche, les heures de nuit, les jours fériés.
- Le salarié mis à disposition doit bénéficier des **mêmes compléments** de rémunération (hors conditions d'ancienneté) que vos salariés pour un poste et un niveau de qualification équivalent. Ces compléments de rémunération vous seront refacturés en intégrant les charges patronales supplémentaires.

L'annualisation du salarié

- Le salarié est annualisé. Toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures sont enregistrées dans un **compteur de modulation**.
- A la **clôture du compteur** :
 - Les **heures positives** sont assimilées à des heures supplémentaires pour le salarié et entraînent une refacturation de cette majoration.
 - Les **heures négatives** correspondent à des heures que vous n'avez pas réalisées, elles vous seront donc refacturées au tarif de votre contrat.

Si le **contrat est < à 12 mois**, l'annualisation se clôture à la fin du contrat.

Si le **contrat est > à 12 mois**, la clôture de l'annualisation se fait à la date d'anniversaire (1 an) du démarrage du contrat. (Exemple du 03/01/2022 au 02/01/2023).

- Les heures en formation sont du temps de travail pour le salarié et donc intégrées à son compteur de modulation. Les jours fériés sont aussi décomptés du compteur de modulation.
- Grâce à ce compteur, vous pouvez moduler le temps de travail du salarié pour tenir compte de l'amplitude vos travaux au cours de l'année (période creuse et période forte).

La gestion des congés payés

Le salarié cumule 25 jours ouvrés par an (2.083 jours de congés / mois). Pour ne pas impacter le compteur d'heures supplémentaires la 1^{ère} année, nous vous encourageons à poser les congés payés au cours du contrat.

La journée de solidarité

Pour la journée de solidarité, nous appliquons la journée définie par accord au sein de votre entreprise (à préciser sur la MAD). En l'absence de définition, la journée qui s'applique est celle du groupement (Lundi de pentecôte).

Les travaux dangereux

- Pour un **salarié mineur**, la conduite de matériel de levage est interdite. L'utilisation de machine et/ou d'agro équipement doit être validé avec le conseiller emploi du Geiq.
- Pour un **salarié majeur**, la réalisation de certains travaux dangereux est soumise à certaines conditions. Selon la situation, il nécessite :

- Le port d'équipement de protection individuel spécifique
- Une habilitation, un certificat ou une formation spécifique
- La mise en place de dispositif de sécurité spécifique

Ces travaux sont :

- Travail en hauteur
- Elagage
- Travaux forestiers ou tronçonnage
- Manipulation de produits de traitement phytosanitaire ou produits chimiques
- Conduite d'appareil de levage ou d'un télescopique

Afin d'encadrer ses travaux, nous vous recommandons de **prendre contact** avec le conseiller emploi qui vous suit. Nous vous rappelons, qu'en cas d'accident, un **transfert de responsabilité** entre notre groupement et votre structure peut se réaliser.

La conduite du tracteur

- La conduite de tout équipement de travail mobile automoteur (y compris les tracteurs et les machines automotrices) ou équipement de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une **formation adéquate**. Cette formation a pour objectif de donner au conducteur les connaissances et le savoir-faire nécessaires à la conduite en sécurité. La formation peut être dispensée au sein de l'établissement ou assurée par un organisme de formation spécialisé.
- **La conduite de certains équipements nécessite une autorisation de conduite :**
 - Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté
 - Plateforme élévatrice mobile de personnes
 - Engins de chantier
 - Engins de levage
 - Engins de manutention (chariot automoteur à bras télescopique ou mât rétractable...)

Les **tracteurs agricoles** ne sont pas soumis à l'obligation d'autorisation de conduite lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de l'exploitation agricole.

- **L'autorisation de conduite est délivrée par l'adhérent.**

Elle prend en compte 3 éléments :

- Un examen d'aptitude à la conduite réalisé par le médecin du travail
- Un contrôle de connaissances et du savoir faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail
- Un contrôle des connaissances des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation

L'astreinte

Si salarié est soumis à une astreinte, l'adhérent a l'obligation d'en informer le GEIQ afin de savoir comment cette astreinte sera traitée.

Le lien avec Elioreso

- Dans le cadre du suivi du contrat d'alternance, un suivi est mis en place par votre conseiller pour sécuriser le parcours du salarié. Ces rendez-vous ont pour objectifs de réaliser un point sur l'intégration du salarié, sa prise de poste, sa montée en compétences et la formation sur l'entreprise. Le déroulé comprend :
 - Un RDV tri partite à la fin de la période d'essai
 - Un RDV tri partite tous les $\frac{3}{4}$ mois
- Dans le cadre du suivi du salarié, il est impératif de nous faire remonter toute absence du salarié, accident ou comportement inapproprié du salarié.