

REGLEMENT INTERIEUR

« GE *SPORTS 63* »

PREMIERE PARTIE

Gestion du Groupement d'Employeurs et des membres

Le présent règlement intérieur a pour objet de compléter les statuts de l'association et plus précisément de régler les relations entre le GE *SPORTS 63* et ses membres. Il est adopté en assemblée générale et est communiqué à chacun des membres.

Article 1 : Convention - Planning

Chaque année, les membres concluent une convention avec le GE *SPORTS 63* qui définit le nombre d'heures d'intervention demandée et les horaires des interventions. Aussi au cours de la convention, le membre s'engage à ne pas utiliser les services en direct d'un salarié du GE *SPORTS 63* et dans un délai de 1 an suivant la fin de la convention.

En cas de non-respect par l'adhérent, il s'expose à verser au GE *SPORTS 63* une indemnité à la hauteur du montant correspondant à la ou les conventions signées sur l'exercice précédent ou en cours.

Un planning prévisionnel annuel d'utilisation du ou des salariés entre le ou les membres est élaboré par le groupement et est communiqué aux salariés. Ce planning doit tenir compte d'éventuelles périodes de formation. En cas d'absence prévisible du salarié (congés, formation, maladie longue durée ...), le Groupement d'Employeurs s'engage à prévoir un remplaçant dans la mesure du possible.

Article 2 : Acompte non remboursable

Pour toute signature d'une convention de 6 mois ou plus, un acompte non remboursable de 10% de la totalité des vacances prévues dans la convention sera demandée par le GE *SPORTS 63* au membre lors de la facture du premier mois de vacation. . L'acompte fera l'objet d'une compensation sur la dernière facture de la période concernée par la convention.

Dans le cas où le membre viendrait à diminuer significativement le nombre d'heures prévu dans la convention, tout ou partie de l'acompte serait conservé par le GE *SPORTS 63* selon la grille ci-dessous :

Diminution du nombre d'heures prévues sur la convention de :	Acompte conservé par le GE <i>SPORTS 63</i>
Moins de 15%	0
Entre 15 et 30%	50%
Plus de 30%	100%

Article3 : Assurance - Responsabilité

Le salarié mis à disposition par le GE *SPORTS 63* n'est pas responsable de l'état des locaux, des déplacements des pratiquants, du matériel mis à disposition par le membre ni de la présence des pratiquants.

Chaque membre doit souscrire une assurance couvrant les dommages liés aux activités du ou des salariés mis à disposition. Il en justifiera au groupement chaque année par la fourniture d'une attestation.

En cas de dégradation, de vol ou de perte du matériel mis à disposition par le groupement à son membre, ce dernier devra rembourser ledit matériel au GE **SPORTS 63** en tenant compte de la valeur vénale de celui-ci.

Article 4 : Déroulement des séances

Le membre met à la disposition du salarié la liste des pratiquants pour effectuer le pointage des présences.

Le GE **SPORTS 63** ne pourra être tenu responsable de l'absence de pratiquants.

Article 5 : Facturation

Les bases de la facturation comprennent la rémunération brute du salarié mis à disposition, l'indemnité de congés payés, les charges, les frais remboursés aux salariés et les frais de gestion coefficientés. Toutes les prestations effectuées sont facturées au membre utilisateur.

Les factures du mois seront à payer au plus tard dans un délai de trente jours à compter de l'envoi de la facture. Ces factures correspondront à la quote-part mensuelle du budget annuel prévu par convention entre le groupement et le membre. Un réajustement sera effectué au besoin le mois suivant.

Les factures non payées au-delà du délai de trente jours feront l'objet de l'envoi d'une mise en demeure.

Les mises en demeure non réglées feront l'objet de pénalités :

- à 30 jours après envoi de la mise en demeure de 5 % de la somme facturée
- à 60 jours après envoi de la mise en demeure de 10 % de la somme facturée.

Article 6 : Le registre « relevé d'heures effectuées »

L'utilisateur et les salariés mis à disposition doivent signer à chaque séance un relevé des heures prévues et réellement effectuées. Ce dernier permet au groupement d'établir la facturation. Un exemplaire est remis pour chaque mois au maximum le trois du mois suivant au groupement par le salarié.

Article 7 : Litiges

En cas de litige entre les membres, il sera fait appel à un médiateur, qui est un tiers à l'association désigné par le conseil d'administration.

DEUXIEME PARTIE

Gestion du personnel employé par le groupement d'employeurs

Article 8 : La gestion du personnel

La gestion du personnel mis à disposition des membres est en tout point identique à la gestion du personnel d'une association traditionnelle, notamment pour les tâches suivantes : recrutement des salariés, formalités d'embauche (Déclaration préalable à l'embauche, médecine du travail...), établissement des payes et des déclarations sociales, formation continue du personnel, formalités de départ.

Article 9 : Le contrat de travail et responsabilité vis à vis du salarié

Les salariés n'ont qu'un seul employeur : le groupement. Les relations salarié / employeur sont régies par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Sport et du Code du Travail. Le pouvoir disciplinaire, comme celui d'interrompre le contrat de travail, est dévolu au groupement.

Mais, les salariés du groupement travaillent sous la responsabilité opérationnelle des membres auprès desquels ils sont mis à disposition (Article 1253-12 du Code du travail).

Les salariés du groupement ont accès dans la structure utilisatrice aux moyens collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés du membre utilisateur, dans les mêmes conditions que ces derniers.

Conformément à l'article L. 1253-13 du Code du travail, les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement. Cependant, lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge du membre.

Article 10 : Travail et cas particuliers

Si le salarié ne peut exercer son travail pour raisons externes: intempéries, travaux..., le salarié doit néanmoins pouvoir conserver son salaire intégral pour lui assurer une sécurité financière.

Un report d'heures peut alors être proposé, dans la limite de la réglementation du Code du travail.

Article 11 : Congés payés

Les dates des congés payés sont fixées lors de l'élaboration du planning annuel. La communication en sera faite par écrit au Conseil d'Administration.