



Règlement intérieur

PREAMBULE

COÆQUO est un groupement d'employeurs issu des réflexions et des actions du groupement d'employeurs AGE&CO qui s'adresse aux co-employeurs ayant une activité soumise à la TVA dans les secteurs de la culture, l'économie créative et de l'économie sociale et solidaire.

COÆQUO souhaite garder la même philosophie de responsabilisation des employeurs et d'accompagnement des co-salarié.e.s dans leur parcours professionnel en créant des emplois de qualité.

COÆQUO a pour mission de répondre aux besoins et aux problématiques d'emploi des adhérents co-employeurs et de contribuer à améliorer la qualité des emplois des salarié.e.s. A travers une démarche de coopération, il contribue au développement culturel, social et économique de la Nouvelle-Aquitaine. Le groupement d'employeurs (GE) met à disposition de ses adhérents des co-salarié.e.s qui lui sont lié.e.s par un contrat de travail.

Les adhérents co-employeurs sont liés à COÆQUO via une convention de mise à disposition qui engage l'adhérent sur le fonctionnement général de l'emploi partagé et une fiche de mission qui est spécifique quant à elle à chaque co-salarié.e intégré.e dans leurs équipes.

Les règles de fonctionnement exposées dans le règlement ont pour objectif d'offrir aux adhérents co-employeurs la souplesse dont ils ont besoin tout en œuvrant pour proposer aux co-salarié.e.s un emploi stable adapté à leur qualification.

ARTICLE 1 – OBJET

Le règlement intérieur, proposé par le conseil d'administration et approuvé par l'Assemblée Générale, s'impose à tous les adhérents. Tout manquement aux dispositions de ce dernier pourra entraîner, après mise en demeure, l'exclusion de l'adhérent fautif.

Des aménagements temporaires ou exceptionnels peuvent être décidés, lorsque les adhérents concernés sont majoritairement d'accord et que ces aménagements n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant l'emploi des co-salarié.e.s.

I. ADHESION

ARTICLE 2 – MODALITES D'ADHESION

L'adhésion d'un nouvel adhérent co-employeur est soumise à l'accord préalable du conseil d'administration qui statue à la majorité.

Les demandes d'adhésion devront être accompagnées de :

- Courrier argumenté de demande d'adhésion
- Compte de résultat et bilan du dernier exercice clos
- Pour les structures employeur, une attestation de moins de 3 mois de paiements des cotisations sociales (URSSAF, Pôle Emploi, etc.)
- Statuts et logo de la structure
- Présentation du projet et/ou bilans d'activité (N-1)
- Budgets prévisionnels de l'année en cours et N+1, intégrant le coût du.de la co-salarié.e mis à disposition

Si le conseil d'administration ne peut se retrouver en temps pour étudier une nouvelle demande, celle-ci pourra être relayée par la direction auprès de la présidence et des membres du conseil d'administration via le réseau social interne, afin de recueillir leurs accords par voie numérique.

ARTICLE 3- COTISATIONS

Le montant de la cotisation d'adhésion est calculé en fonction du total des produits de l'année N-1 si l'exercice comptable est clôturé et à défaut, des produits de l'année N-2.

Total des produits HT	Montant de l'adhésion HT
Inférieur ou égal à 100 000 €	100 €
Entre 100 000 € et 500 000 €	300 €
Entre 500 000 € et 1 000 000 €	600 €
Supérieur à 1 000 000 €	800 €

Afin de pouvoir procéder au calcul du montant de l'adhésion, les adhérents co-employeurs transmettront chaque année avec diligence leurs documents comptables au groupement d'employeurs.

Conformément aux statuts, seuls les adhérents à jour de leur cotisation peuvent bénéficier de la mise à disposition de co-salarié.e.s.

Une cotisation forfaitaire de 100 € est due pour les adhérents qui ne partagent pas d'emplois.

Si un adhérent souhaite adhérer au mois de décembre ou quitter le groupement en janvier son adhésion sera forfaitaire à 100 € HT sans prise en compte de l'exercice comptable de l'adhérent.

ARTICLE 4 - RESPONSABILITE SOLIDAIRE

Les adhérents à un groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes à l'égard des co-salarié.e.s et des organismes créanciers de cotisations obligatoires (Article L. 127-1 du Code du travail).

La responsabilité solidaire sera supportée par l'ensemble des adhérents au groupement d'employeurs au prorata des facturations des 12 derniers mois qui précèdent l'incident ayant déclenché la mise en œuvre de la responsabilité solidaire. Le versement de cette somme constitue une avance qui fera l'objet d'un remboursement par le groupement d'employeurs selon des modalités décidées par le Conseil d'administration.

Pour limiter les risques en ce domaine, les responsables du groupement d'employeurs veilleront scrupuleusement au suivi des parcours individuels des co-salarié.e.s, au choix et au contenu des contrats de travail mis en œuvre ainsi que la qualité et au déroulement des conventions de mise à disposition.

En cas de conflit salarial et/ou de situation interne problématique, chaque adhérent co-employeur s'engage à la plus grande transparence et à transmettre, même informellement, les informations le concernant au plus tôt aux responsables du groupement d'employeurs, afin que le Conseil d'administration soit informé de manière confidentielle.

II. MISE A DISPOSITION**ARTICLE 5 - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION ET FICHE DE MISSIONS**

Une convention de mise à disposition est établie entre le groupement et l'adhérent co-employeur, elle détaille l'ensemble des conditions générales de mise à disposition et notamment : les responsabilités des parties, les modalités du co-emploi et les conditions de travail du/de la co-salarié.e ou des co-salarié.e.s mis à disposition.

L'adhérent co-employeur s'engage à transmettre les accords d'entreprise ayant cours et pouvant avoir des conséquences sur l'organisation du temps de travail, les congés et la rémunération.



La fiche de mission complète la convention de mise à disposition et vient spécifier :

- L'identité et les coordonnées de la personne mise à disposition
- Le type de poste et les missions confiées
- La durée de la mise à disposition et le temps de travail annuel prévu
- Le lieu de travail, l'éventuel accord pour du télétravail et éventuellement les indemnités de trajet forfaitaire négociées soumises à cotisation pour se rendre dans les locaux du co-employeur quand ce dernier est distant du lieu de résidence du co-salarié.es.

La fiche de mission est soumise et envoyée à l'adhérent et au co-salarié.e.

Pour l'année suivante, les adhérents font connaître la variation de leurs besoins (missions et temps) en main d'œuvre au cours de l'année dès leurs besoins connus et transmettent par écrit un récapitulatif en fin de chaque année civile dans la perspective de l'exercice suivant. En absence de retour de l'adhérent, les rythmes de travail et enveloppes de temps annuelles convenues pour chaque co-salarié.e partagé.e seront maintenus tels que définis dans l'année en cours.

ARTICLE 6 - RESPONSABILITE, HYGIENE, SECURITE

Pendant le temps de travail mis à disposition, le lien de subordination est délégué à l'adhérent co-employeur (organisation du travail, missions, etc.).

Pour chaque co-salarié.e mis.e à disposition, l'adhérent co-employeur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives et réglementaires. En cas de doute, il pourra interroger l'équipe du groupement d'employeurs en amont d'une décision.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait à : la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et la sécurité au travail.

Il s'engage à garantir au.à la co-salarié.e mis.e à disposition les mêmes conditions de travail que ses salarié.e.s, notamment l'accès au matériel et aux équipements collectifs.

L'adhérent co-employeur s'engage à ce que l'emploi occupé par le.la co-salarié.e du groupement d'employeurs corresponde à celui qui est désigné dans la fiche de mission.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement d'employeurs. Lorsque l'activité exercée par le.la co-salarié.e 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 de l'adhérent co-employeur.

ARTICLE 7 - RUPTURE DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

L'adhérent co-employeur, dans le cadre d'un contrat de mise à disposition à durée indéterminée, peut décider de mettre fin à cette mise à disposition pour diverses raisons hors car de ruptures unilatérales telles que définies article 8. Afin de permettre au groupement d'employeurs de trouver de nouvelles missions aux co-salarié.e.s concerné.e.s, l'adhérent doit notifier sa décision au groupement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le délai de préavis pour résilier la mise à disposition est déterminé comme suit :

- Pour une mise à disposition à durée indéterminée, le délai est de 6 mois.
- Pour les conventions de mission, le délai correspond à la durée de la mise à disposition prévue.

L'adhérent co-employeur reste engagé financièrement jusqu'à la fin du préavis.

Le groupement d'employeurs s'engage à œuvrer en faveur de ses adhérents co-employeurs, en mettant tout en œuvre pour réduire le délai de préavis dans l'intérêt de ces derniers. Ainsi, le préavis peut être raccourci en cas d'accord entre les parties ou si le.la co-salarié.e trouve une nouvelle mise à disposition chez un autre adhérent. En cas de situation exceptionnelle, cette réduction peut être soumise pour avis et validation en conseil d'administration, témoignant ainsi de l'engagement du groupement d'employeurs à



servir au mieux les intérêts de ses adhérents.

ARTICLE 8 : RUPTURE UNILATERALE DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Chaque partie peut rompre unilatéralement la convention de mise à disposition en cas de manquement grave :

- Le non-paiement des sommes dues
- Si l'adhérent co-employeur devait être déclaré en état de cessation de paiement ou de liquidation judiciaire
- Le non-respect des engagements contractuels du règlement intérieur et de la convention de mise à disposition
- Le non-respect des conditions d'exécution du travail du.de la co-salarié.e telles que prévues par le présent règlement intérieur et le Code du travail.
- En cas de fusion, scission ou dissolution de l'adhérent co-employeur
- La cessation de l'activité de l'adhérent co-employeur

La rupture de la convention entraînera la cessation immédiate de la mise à disposition

Toute rupture unilatérale de l'une ou l'autre partie en cours d'application de la 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.de la co-salarié.e de quelque nature que ce soit ;
- La mauvaise qualité du travail du.de la co-salarié.e ou encore son comportement général ;
- L'impossibilité de pourvoir au remplacement d'un.e co-salarié.e absent.e.

En cas de faute grave ou lourde du.de la co-salarié.e, le groupement d'employeurs pourra exercer son pouvoir disciplinaire dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le groupement d'employeurs peut décider unilatéralement de mettre fin à une mise à disposition afin de protéger le.la co-salarié.e si celui-ci.celle-ci est jugé.e en situation d'insécurité mentale et/ou physique.

ARTICLE 9 – GESTION DES TEMPS ET ACTIVITES

Planning prévisionnel :

Le groupement d'employeurs, en collaboration avec le.les adhérents co-employeur.s et le.la co-salarié.e mis.e à disposition établiront un planning prévisionnel annuel, (via l'outil de gestion mis en place au sein du GE) avant chaque période de modulation, lequel pourra être ajusté et/ou modifié selon les dispositions conventionnelles / ou selon les accords d'entreprise en vigueur dans le groupement d'employeurs.

Planning et heures réalisées :

Chaque jour / mois le.la co-salarié.e saisit les heures réalisées via l'outil de gestion du temps de travail mis en place par le groupement d'employeurs, sous la responsabilité de l'adhérent co-employeur. Le.les adhérent.s co-employeur.s s'engagent à faire respecter la durée légale du temps de travail et les temps de repos au.à la co-salarié.e placé sous sa responsabilité.

Le relevé d'heures peut être transmis mensuellement à la demande du co-employeur adhérent.

ARTICLE 10 - FACTURATION

Chaque adhérent co-employeur est facturé pour :

1. Le salaire brut des co-salarié.e.s mis à sa disposition.
2. Les congés payés
3. Les cotisations sociales et fiscales correspondantes.



4. Toutes les cotisations, charges et taxes liées à l'emploi du.de la co-employeur, proportionnellement au temps de travail annuel mis à disposition a

Ces éléments sont consolidés dans un taux de facturation, établi initialement en début d'année sur la base d'une estimation des éléments énumérés ci-dessus. Ce taux peut être ajusté en cours d'année en cas de changement d'ancienneté, d'évolution de la rémunération ou de modification significative des cotisations sociales.

De plus, un coût de fonctionnement du groupement d'employeurs est facturé sous forme d'un coefficient appliqué aux coûts de l'emploi, détaillés précédemment. Ce coefficient est fixé à 12% à la signature du présent règlement, mais peut être révisé et validé en Assemblée Générale.

Les avantages sociaux et frais professionnels éventuels liés à la mission des co-salarié.e.s (voir article 14), les coûts réels de gestion des emplois (congrés payés non provisionnés, exceptionnels, arrêts maladie, maternité) sont inclus dans la facturation.

Les indemnités de licenciements et frais de rupture conventionnelle sont facturées après validation de l'adhérent co-employeur.

Des simulations de facturation sont fournies sur demande pour évaluer les coûts annuels des co-salarié.e.s, et les taux sont ajustés annuellement en fonction de l'évolution des co-salarié.e.s, de la convention collective et du volume annuel d'heures de mise à disposition.

En fin d'année civile, une facture (ou avoir) supplémentaire, intitulée "facture (ou avoir) de solde", régularise la différence entre le coût final de l'emploi du.de la co-salarié.e et ce qui a été facturé au cours de l'année. Cette régularisation inclut à la fois l'écart entre le volume d'heures facturées et le nombre final d'heures attribuées à l'adhérent co-employeur, ainsi que la différence sur le coût de l'emploi estimé dans le taux de facturation.

Le règlement des factures s'effectue par virement dès réception, sans délai.

Il est important de souligner que le groupement d'employeurs n'est pas un prestataire de services : les factures émises représentent la contrepartie directe des salaires et cotisations sociales déjà versés. Afin de prévenir les impayés, chaque adhérent co-employeur autorisera le groupement d'employeurs à effectuer des prélèvements automatiques pour le paiement des factures de mise à disposition, si nécessaire. Tout retard de règlement peut entraîner, sans mise en demeure préalable, des intérêts de retard facturés à un taux égal à 1,5 fois le taux légal.

En outre, tout défaut de paiement ou retard de paiement peut entraîner, sur décision du conseil d'administration, la suspension de la mise à disposition. Le conseil d'administration se réserve également le droit de révoquer la qualité d'adhérent du groupement d'employeurs. Cette sanction n'affecte pas l'application des dispositions relatives à la résiliation anticipée des conventions de mise à disposition.

ARTICLE 11 : DEPOTS DE GARANTIE

Tout nouvel adhérent co-employeur devra verser un dépôt de garantie correspondant à un mois de facturation anticipée pour la future mise à disposition d'emploi. Ce dépôt de garantie servira à garantir le paiement des coûts liés à cette mise à disposition, tels que les salaires et les cotisations sociales.

Il sera effectué par l'envoi d'une facture spécifique émise par le groupement d'employeurs.

Les dépôts de garantie seront remboursés après règlement de la facture de solde envoyée en janvier de l'année suivante.

ARTICLE 12 : CONTRATS DE TRAVAIL ET CONVENTION COLLECTIVE

Les contrats de travail sont conclus entre le groupement d'employeurs et le.la co-salarié.e, ils indiquent notamment les conditions d'emploi, la rémunération, la qualification ainsi que la classification de l'emploi occupé (selon la convention collective appliquée par le Groupement d'employeurs).

Le.la co-salarié.e exercera ses fonctions dans les locaux actuels et futurs des adhérents du groupement

d'employeurs où il.elle sera mis.e à disposition ou dans les locaux du groupement d'employeurs (selon les indications de la fiche de mission).

La liste des adhérents auprès desquels le.la co-salarié.e peut être mis.e à disposition est disponible sur le site du GE. Lors de l'adhésion d'un nouveau membre au groupement, cette liste est réactualisée.

Le groupement d'employeurs applique la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (EAC)

Néanmoins, selon le principe de l'équité des salarié.e.s mutualisé.e.s, ceux-ci bénéficient des mêmes avantages sociaux (primes, chèques déjeuner, aides complémentaires aux déplacements, intéressement...) que ceux pratiqués habituellement dans la structure utilisatrice, au prorata de leur temps de mise à disposition.

Pour appliquer ces avantages, l'adhérent co-employeur transmettra au groupement d'employeurs une copie des accords d'entreprise qui ont cours dans l'organisation et fera connaître tout avantage ayant cours au sein de l'adhérent co-employeur (primes, jours de congés supplémentaires, etc.)

ARTICLE 13 : DECLARATION DU. DE LA OU DES SALARIE.E.S MIS A DISPOSITION

L'adhérent co-employeur est tenu d'inscrire le.la.les co-salarié.e.s sur son registre du personnel en stipulant la mention : mis.e à disposition par le groupement d'employeurs COÆQUO/AGEC&CO.

ARTICLE 14 : FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le.la co-salarié.e pour les besoins de son activité professionnelle. Chaque déplacement professionnel doit être validé par l'adhérent co-employeur.

Pour des raisons légales, les frais professionnels sont remboursés par le GE aux co-salarié.e.s sur justificatifs et *au minima* selon les règles validées par le conseil d'administration. Ces frais sont refacturés (sans application du coefficient de facturation) aux adhérents par le groupement employeur. L'adhérent co-employeur ne doit pas réaliser de versement directement au.à la co-salarié.e.

Pour les frais de trajets, domicile - lieu de travail, il est possible de mettre en place une indemnité de trajet/déplacement (soumise à cotisations avec application du coefficient de facturation), négocié lors de la mise à disposition du.à la co-salarié.e et définie dans la fiche de mission.

ARTICLE 15 : DECLARATION D'ABSENCE, D'ACCIDENT ET D'INCIDENT

L'adhérent co-employeur s'engage à signaler le plus rapidement possible et dans un délai maximum de 24 heures toute absence ou accident pouvant survenir à un.e co-salarié.e pendant la période où il.elle est à sa disposition, ainsi que tout incident, faute ou manquement susceptibles d'entraîner une éventuelle sanction disciplinaire, voire une rupture du contrat de travail.

ARTICLE 16 - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités des adhérents co-employeurs du groupement d'employeurs, les co-salarié.e.s du groupement d'employeurs sont engagé.e.s dans le cadre d'un contrat de travail aménagé (modulation annuelle dont la période de référence s'entend sur l'année civile soit du 01 janvier au 31 décembre) et selon les dispositions conventionnelles appliquées par le groupement d'employeurs COÆQUO.

ARTICLE 17 - DOMMAGES ET ASSURANCES

Le personnel mis à disposition se trouve placé sous la seule subordination de l'adhérent co-employeur et sous sa direction exclusive. L'adhérent co-employeur, en conséquence, assume les responsabilités incombant aux commettants, au même titre que lorsqu'il s'agit de son propre personnel. Il répond notamment des dommages et fautes que le.la.les co-salarié.e.s mis à disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il.elle est à leur service.

L'adhérent co-employeur doit souscrire une assurance garantissant les conséquences de l'activité des co-salarié.e.s mis à sa disposition et renonce à tous recours, contre le personnel du groupement d'employeurs ou le groupement d'employeurs lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à disposition.

Le groupement d'employeurs prendra toutes les assurances nécessaires et tant pour ce qui concerne ses co-salarié.e.s (lorsqu'ils se trouvent dans le pour l'activité de ses administrateurs.trices.

ARTICLE 18 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 19 - LITIGES

En cas de litige et avant toute procédure judiciaire, l'adhérent co-employeur concerné sera reçu par le Conseil d'administration afin de tenter une conciliation.

L'échec de la conciliation renvoie à la mise en œuvre des procédures de saisine des juridictions compétentes.

III. PARCOURS DES SALARIES

Coordination

Le parcours de chaque co-salarié.e est élaboré et suivi par le groupement d'employeurs. La gestion des parcours dans l'intérêt partagé des adhérents co-employeurs et des co-salarié.e.s est une mission centrale du groupement d'employeurs. Une attention particulière sera portée à l'élaboration d'un plan de de développement des compétences pour chaque co-salarié.e du groupement.

Afin d'accompagner au mieux les co-salarié.e.s dans leurs compétences, les adhérents co-employeurs du groupement s'engagent à laisser les co-salarié.e.s disponibles pour des actions de formation, d'information ou d'accompagnement. Il est entendu que l'organisation fonctionnelle et temporelle de ces temps se fera en concertation et en bonne intelligence entre toutes les parties prenantes.

Accueil en structure

Chaque adhérent co-employeur désignera un.e « référent.e », nommé.e dans la fiche de mission, chargé.e de l'accueil et du suivi des salarié.e.s du groupement. Ce.cette référent.e sera le.la correspondant.e permanent.e du groupement d'employeurs.

Les co-salarié.e.s mis à disposition bénéficient de l'égalité de traitement concernant les rémunérations et les dispositions qui en découlent avec les salarié.e.s de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions chez l'adhérent co-employeur.

Transfert de co-salarié.e du groupement vers un adhérent co-employeur

L'embauche d'un.e co-salarié.e du groupement d'employeurs en direct par un des adhérents donne lieu à une convention de mutation concertée avec reprise de l'ancienneté sans démission. L'adhérent co-employeur s'engage à respecter les conditions de rupture de la mise à disposition détaillées par les présentes.

Gestion sociale

La gestion sociale et la politique salariale prendront en compte notamment les contraintes législatives, de mobilité, de polyvalence, de cohérence des rémunérations (en tenant compte des évolutions des missions et des responsabilités).

Le groupement d'employeurs pratique la subrogation et un maintien de salaire, sans carence, dès le 1er jour d'absence justifiée pour les co-salarié.e.s ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

Le coût salarial, lié aux arrêts de travail, aux congés exceptionnels, aux absences justifiées, aux missions et déplacements en mission, est à la charge partagée des adhérents co-employeurs.

De la même manière, le coût salarial des temps consacrés à l'accompagnement du.de la co-salarié.e dans son parcours et dans ses compétences (formation, réunions d'information, réunion métiers) est à la charge partagée des adhérents co-employeurs.

En revanche, le groupement d'employeurs garde à sa charge les coûts liés aux réunions dites « de co-équipe ».



IV. COMMUNICATION

L'adhérent co-employeur participe à la mise en visibilité de son engagement associatif avec COAEQUO en faisant apparaître le logo du groupement d'employeurs, au même titre que ses autres partenaires sur l'ensemble de ses supports visuels, et d'intégrer une présentation du groupement sur son site internet quand il en dispose d'un.

A Bègles, le 22/05/2024

Le.La présidente,

Stéphanie VIGIER CINA

Déléguée Générale CINA

DocuSigned by:
Stéphanie VIGIER
6CB068919EBE434...