



QU'EST-CE QUE L'ACCORD COLLECTIF RÉGIONAL DES SALARIÉS DE GE DE NOUVELLE-AQUITAINE ?

Dispositifs de prêt de main d'œuvre à but non lucratif réglementé, les Groupements d'Employeurs ont pour vocation d'organiser et de sécuriser le développement du travail à temps partagé au service de l'emploi durable sur un territoire en répondant aux besoins des entreprises tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés mis à disposition.

HISTORIQUE

Premier accord collectif s'adressant à tous les Groupements d'Employeurs, au sens des articles L. 1253-1 et suivants du Code du travail, signé par les partenaires sociaux (CFDT, CFTC, UNSA, UDES, U2P) le 22 novembre 2018 à Bordeaux.

ARTICULATION AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE

Les conventions collectives appliquées par les GE ne prennent pas en compte les spécificités de ces derniers. Les bonnes pratiques au sein des Groupements d'Employeurs sont donc valorisées dans cet accord collectif régional.

Il s'agit d'un véritable accord collectif au sens juridique du terme, créateur de droits et conclu par des organisations syndicales et professionnelles représentant le niveau interprofessionnel et multiprofessionnel.

Cet accord reste néanmoins d'application volontaire, et vient compléter et non se substituer aux règles conventionnelles déjà applicables au sein des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine.

OBJECTIFS

Trois idées centrales :

- 1 La sécurité juridique pour les différents acteurs du Groupement d'Employeurs
- 2 La valorisation du salarié à temps partagé mis à disposition (avec des droits spécifiques)
- 3 La volonté de développer le sentiment d'appartenance au Groupement d'Employeurs des salariés mis à disposition





DROITS & OBLIGATIONS DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

CONVENTION DE MAD

Une convention de mise à disposition est conclue par écrit dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.



FICHE DE MAD

Elle reprend les principaux éléments à connaître par le salarié et l'entreprise adhérente (durée estimée de la MAD, identité du salarié et de l'entreprise adhérente ; horaires de travail, EPI...)

LIVRET D'ACCUEIL

Le GE propose au salarié nouvellement embauché un parcours d'intégration, et lui remet un livret d'accueil (qui précise le référent sécurité de l'entreprise adhérente).

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit mentionner notamment les conditions de prise en charge des déplacements.

PLANNING PRÉVISIONNEL

Un planning prévisionnel doit être fourni au salarié à intervalles réguliers, et transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

DÉMATERIALIZATION DES PRATIQUES

Le GE doit s'engager dans la voie de la dématérialisation dans le respect des conditions posées par le Code du travail, afin de sécuriser les relations juridiques avec l'entreprise utilisatrice et le salarié (convention de MAD, planning, contrat de travail, bulletin de salaire, ...).





DROITS & OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

TRANSFERT DU LIEN D'AUTORITÉ

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail sur le lieu de travail. En sa qualité d'employeur, le GE conserve néanmoins le pouvoir disciplinaire et ses modalités de mise en oeuvre.

Si une mesure de sanction disciplinaire est envisagée, l'entretien préalable peut être réalisé en présence d'un représentant de l'entreprise adhérente à l'origine de la demande de sanction.

REGISTRE DU PERSONNEL

Le salarié MAD doit être inscrit sur le registre unique du personnel de chaque entreprise adhérente où il est mis à disposition.

ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Le salarié MAD doit bénéficier d'une formation en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. L'entreprise utilisatrice doit préciser la nature et fournir les équipements de protection individuelle.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le salarié MAD est soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice concernant les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.





DROITS DU SALARIÉ MIS À DISPOSITION

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

1

Un bilan individuel annuel (sans formalisme particulier requis)

2

La mise en place d'un plan de formation (en priorisant la multicom pétence)

3

Convention de rupture amiable tripartite en cas d'embauche d'un salarié MAD par une entreprise utilisatrice : pas de période d'essai, reprise de l'ancienneté, priorité à la réembauche au sein du GE dans les 6 mois suivants ce recrutement



EGALITÉ DE TRAITEMENT

Le contrat de travail garantit l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du GE et les salariés des entreprises au sein desquelles il est mis à disposition. C'est le principe : « à travail égal, salaire égal ».

Ainsi chaque salarié mis à disposition est en droit de bénéficier d'un « complément de rémunération garanti par l'entreprise utilisatrice », qui s'ajoute à sa rémunération de base lorsqu'il est mis à disposition au sein d'une entreprise adhérente qui applique à ses propres salariés des dispositions plus avantageuses en matière de rémunération.



PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes discontinues de travail (CDD) pendant lesquelles ces salariés ont été liés au GE par des contrats de travail au cours des trois dernières années.



FOCUS MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

PRINCIPE DE L'ACCORD

Des indemnités kilométriques sont versées au salarié lorsque le GE est amené à lui proposer une MAD dans une entreprise adhérente située à + de 25 kms du siège du GE, de l'établissement du GE auquel il est rattaché ou du lieu de travail habituel tel qu'indiqué dans le contrat de travail.

DÉROGATIONS POSSIBLES

- 1 Si préexistence d'un accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur (en absence de CSE)
- 2 Ou si usage sur les modalités déjà traitées dans le GE et notamment par la CCN appliquée (par dérogation à l'accord)

EXCLUSIONS

- 1 Trajets domicile-travail
- 2 Déplacements entre 2 adhérents dans une même journée (= temps de travail)





FOCUS DIALOGUE SOCIAL

L'adhésion à un accord collectif vise à sécuriser les pratiques de l'employeur : un accord collectif joue un véritable rôle de référence juridique, et a pour objectif d'harmoniser (sans uniformiser) et d'améliorer les pratiques des GE, dans un esprit de dialogue.

De même, quand au moins un délégué syndical est présent, le GE doit prendre l'initiative d'engager une négociation sur les thèmes suivants : mobilité géographique et professionnelle du salarié mis à disposition, maintien de son employabilité, place des salariés dans la gouvernance du GE.

En effet, pour la décision d'adhérer à l'accord, il faut respecter les statuts du GE et son règlement intérieur ; pour l'application de l'accord aux salariés, la consultation de l'ensemble des salariés et des représentants du personnel le cas échéant est obligatoire.

