



Convention de mise à disposition à durée déterminée

Entre

Le **GEIQ Sport Animation Nouvelle-Aquitaine** dont le siège social est situé 44 rue Sergent Bonnellie 24000 PERIGUEUX, pris en la personne de son représentant légal en exercice

Désigné ci-après « le Groupement d'Employeurs » et « GEIQ SANA »,

D'une part,

Et

COMMUNAUTE DE COMMUNES MELLOIS EN POITOU dont le siège social est situé 2 PLACE DE STRASBOURG 79500 MELLE, pris en la personne de son représentant légal en exercice, adhérente du groupement d'employeurs Désignée ci-après « l'utilisateur », et

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Il est établi une convention par laquelle le Geiq met à disposition de l'association susnommée le(s) salarié(s) qui lui sera (ont) proposé(s) et recruté(s) in fine par le Geiq et dont la qualification préparée est réputée conforme à la réalisation des tâches demandées. A l'effet des présentes, un contrat spécifique de mise à disposition (fiche de mission) sera établi, précisant l'identification du salarié, les tâches demandées, la date de commencement et le(s) lieu(x) de travail ainsi que les éléments de rémunération.

L'association utilisatrice, s'engage à faire exécuter au salarié mis à disposition placés sous son autorité pendant les périodes de mises à disposition des tâches en adéquation avec la qualification visée, dans le respect de la réglementation en vigueur notamment en matière de sécurité.

L'adhérent utilisateur, reconnaît avoir reçu et pris connaissance des statuts et du règlement intérieur à l'usage des adhérents du Geiq et en particulier du mécanisme de responsabilité solidaire et ce, en application de l'article L. 1253-8 du code du travail. Cette mise à disposition est un élément du parcours de qualification et d'insertion professionnelle visant un emploi, prioritairement dans l'une des associations adhérentes au Geiq.

1. CONDITIONS PARTICULIERES

Le Geiq met à disposition de l'adhérent utilisateur le salarié suivant aux conditions suivantes ::

Nom et prénom : M. COLLE JOACHYM

Emploi : ASSISTANT EDUCATEUR SPORTIF ASSISTANT EDUCATEUR SPORTIF

Motif de la mise à disposition : encadrement des activités sportives

Groupe classification CCN Sport : 1

Nombre d'heures : 121.31 heures par mois (temps de formation inclus)

Répartition indicative des horaires : Cf. planning

Jour de repos : Dimanche

Période de congés payés : Cf. planning

Lieu : COMMUNAUTE DE COMMUNES MELLOIS EN POITOU

Durée de la mission : du 01/09/2022 au 30/11/2023

Période d'essai : 45 jours

Personne référente chez l'utilisateur : M. PRESIDENT

Taux horaire de facturation : 2.24 €

(taux horaire susceptible d'évoluer en fonction des obligations légales et conventionnelles – cf. article 17)

Total facturation sur toute la période (hors frais annexes) : 4 076.02 € lissé sur 15 mois

Adhésion annuelle : 35 €

Ces conditions particulières pourront faire l'objet de modification par avenant à la présente convention.

Article 2 : Conditions de mise à disposition de salariés

Les conditions ci-dessous doivent être réunies par l'adhérent utilisateur :

- Avoir fait agréer sa demande d'adhésion conformément à l'article 6 des statuts du Geiq impliquant notamment le règlement de sa cotisation ;
- Être à jour, le cas échéant, du règlement des factures des précédentes mises à disposition de salariés ;
- Former des tuteurs par des actions de formation à la demande du Geiq ou exigées par la branche professionnelle.

Les périodes de mises à disposition de l'apprenti comprendront des temps de formation dispensés dans le(s) organisme(s) de formation suivant(s) ou d'autres organismes en fonction des besoins et des temps de travail en entreprise : IRSS.

Concernant la formation, nous rappelons que la COMMUNAUTE DE COMMUNES MELLOIS EN POITOU sera sollicitée afin d'accompagner dans les meilleures conditions M. COLLE JOHACHYM. Elle devra répondre aux exigences de l'organisme de formation ainsi qu'au référentiel du diplôme préparé : le BPJEPS Activité Physique pour tous de.

Article 3 : Horaires de travail et temps de formation

Les horaires de travail sont ceux appliqués par l'adhérent utilisateur dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Le salarié participera aux activités de l'utilisateur selon un planning horaire défini.

L'utilisateur devra informer le Groupement d'Employeurs de toute modification des heures prévues au moins 15 jours avant la modification. Ce délai de prévenance non respecté, les heures prévues seront facturées à l'adhérent et payées au salarié.

Toute modification de ce calendrier doit obtenir au préalable l'accord du Geiq Sport et Animation Nouvelle-Aquitaine.

Les heures effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à majoration de salaire et éventuels repos compensateurs inhérents à la réalisation de ces heures, et dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables.

L'adhérent utilisateur s'engage à libérer le(s) salarié(s) pour les périodes de formation, sachant que le calendrier tiendra compte des contraintes qu'il aura exprimées.

A défaut de précision du jour de repos hebdomadaire dans l'article 1 de la présente convention, celui-ci est fixé le dimanche. Dans le cas où l'utilisateur souhaiterait que le salarié mis à disposition travaille de manière exceptionnelle un dimanche (jour de repos hebdomadaire), il est informé par la présente convention que les heures effectuées lui seront facturées avec une majoration de 50%, conformément à l'application de l'article 5.1.4.2 de la Convention Collective Nationale du Sport.

Article 4 : Emploi occupé et tutorat

L'emploi occupé par le salarié est conforme à la qualification visée par le salarié en parcours Geiq.

Dans le cadre d'un contrat de travail en alternance, le salarié bénéficie d'un double tutorat :

- un tutorat interne au Geiq assuré par un salarié de celui-ci ou tout intervenant externe mandaté par le Geiq ;
- un tutorat professionnel au sein de chaque adhérent utilisateur du Geiq.

Le tuteur référent de l'association sera « nom », lequel est réputé satisfaire à l'exigence de formation.

Le tuteur professionnel au sein de l'association d'accueil s'engage à accueillir le tuteur Geiq qui est amené à se rendre dans les locaux et à favoriser l'échange avec ce dernier, nécessaire au bon déroulement du parcours.

Les relations entre le tuteur du Geiq, les formateurs et le salarié sont organisées par le Geiq lui-même, notamment au moyen d'un livret de suivi fourni au(x) salarié(s).

Article 5 : Médecine du travail

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du GEIQ.

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'adhérent utilisateur.

Article 6 : Effectif de l'adhérent

Le (la) salarié(e), lorsqu'il (elle) se trouve en contrat aidé, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation n'est pas pris(e) en compte dans le calcul de l'effectif de l'Adhérent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel.

Pour le décompte des effectifs liés au calcul de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (Article 230h du code général des impôts), les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs sont pris en compte dans l'effectif des associations auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces associations (Instruction Fiscale 4L110 du 20 mars 2010).

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, chaque salarié(e) mis(e) à disposition de l'adhérent utilisateur est pris(e) en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'adhérent utilisateur, c'est-à-dire à due proportion de son temps de présence dans l'association au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.

Article 7 : Inscription sur le registre du personnel

La mise à disposition d'un salarié par un groupement d'employeurs doit faire l'objet d'une inscription sur le registre du personnel de l'association utilisatrice, avec la mention "mise à disposition par un groupement d'employeurs ».

La dénomination et l'adresse du GEIQ devront également figurer sur le registre en application de l'article R. 620-3 6° du code du travail.

Article 8 : Droits collectifs du salarié mis à disposition

L'adhérent utilisateur s'engage à permettre au salarié mis à disposition l'accès aux équipements collectifs dans les mêmes conditions que ses salariés permanents.

Le salarié mis à disposition peut recourir aux membres élus du Comité social et économique (CSE) de l'adhérent utilisateur au sujet des conditions de travail ou de l'accès aux installations collectives.

Article 9 : Congés payés

Le planning des congés payés du (des) salarié(s) est établi, avec le Geiq, en tenant compte notamment des contraintes de la globalité du calendrier du salarié en parcours, dans le respect de la législation en vigueur.

Article 10 : L'exercice du pouvoir disciplinaire

En sa qualité d'employeur, le Geiq est dépositaire du pouvoir disciplinaire à l'égard du (des) salarié(s). De son côté, l'adhérent utilisateur devra informer le Geiq dans les plus brefs délais de toute faute ou de tout manquement imputable au salarié mis à sa disposition dans l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié est soumis dans le cadre des périodes de mises à disposition au règlement intérieur de la structure utilisatrice.

Article 11 : Responsabilité de l'adhérent utilisateur

Pour chaque salarié mis à sa disposition, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Article 12 : Protection des données personnelles

Le Geiq s'engage à garantir la confidentialité des données personnelles transmises par l'adhérent utilisateur dans le cadre des relations conventionnelles qui les lient (accès limité aux dossiers, verrouillage des locaux abritant les données personnelles).

De la même manière, l'adhérent s'engage à garantir la confidentialité des données personnelles qui intéressent les salariés en parcours et ce, en fournissant au GEIQ, les informations nécessaires qui assurent le respect de la protection des données

personnelles tel qu'imposé par le Règlement Général sur la protection des données (RGPD) adopté par le Parlement Européen le 27 avril 2016.

Article 13 : Évaluation des risques professionnels

Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le Geiq attire l'attention de l'adhérent utilisateur sur l'obligation incombant à ce dernier de formaliser par écrit l'évaluation des risques professionnels auxquels les salariés en parcours sont susceptibles d'être exposés, et ce, conformément au décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

En effet, conformément à l'article L.1253-12 du C.T, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'emploi en particulier en matière de santé et sécurité au travail des salariés en parcours pendant toute la durée de la mise à disposition.

Le document unique constitue un inventaire exhaustif et structuré des risques auxquels sont exposés les salariés MAD. Il doit lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tous les salariés.

Cette évaluation porte notamment sur le poste occupé par tout salarié du Geiq au sein de la structure d'accueil en application de la convention de mise à disposition.

Ce document fera l'objet de réajustements réguliers, au moins une fois par an et devra être actualisé à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée et après la survenance d'un accident du travail.

La méconnaissance de cette obligation de tenue d'un DU fait encourir au détenteur de cette obligation des sanctions pénales et civiles en application des articles R. 4741-1 du code du travail et 132-11 du code pénal.

Prévention de la pénibilité

Le Geiq Sport et animation Nouvelle-Aquitaine s'accorde avec l'adhérent utilisateur dans le cadre de la convention de mise à disposition afin que ce dernier transmette au Geiq les informations relatives à l'exposition des salariés à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité listés à l'article D. 4161-2 du C.T, au-delà des seuils fixés au présent article.

Les éléments transmis comprendront notamment les conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

L'exposition du travailleur à la pénibilité doit être évaluée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées notamment à partir des données collectives qui ont été consignées en annexe du document unique en application des articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du C.T. Le document unique va donc servir de support à l'identification des facteurs de pénibilité existant dans l'entreprise et des postes concernés par ceux-ci.

L'ensemble des éléments transmis par l'entreprise utilisatrice permettant, in fine, au Geiq, en qualité d'employeur juridique, de déclarer les expositions des travailleurs aux caisses de retraite, via la DSN à compter du 1er janvier 2016.

Travaux interdits

Le Geiq attire l'attention de l'adhérent utilisateur sur l'interdiction d'affecter des salariés mis à disposition sur des postes nécessitant l'exécution de travaux particulièrement dangereux mentionnés à l'article D. 4154-1 du code du travail (travaux comportant une exposition à certains agents chimiques dangereux).

Article 14 : Les équipements de protection individuelle (EPI)

L'adhérent utilisateur s'engage à fournir au salarié les équipements de protection individuelle au regard des caractéristiques du poste de travail auquel il est affecté. Le matériel doit être conforme aux règles de sécurité en vigueur.

Sont notamment visés :

- Les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature.
- Les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués.

Il relève également de la responsabilité de l'adhérent utilisateur de transmettre lors de l'intégration du (des) salarié(s) mis à disposition les consignes de sécurité et les règles d'utilisation de tout matériel nécessaire à l'exercice du métier. Cela concerne notamment les modalités d'exécution du travail, la circulation des engins, les voies d'accès et issues de secours, les mesures à respecter en cas d'accident, etc.

Article 15 : Accidents et absences du salarié

L'adhérent utilisateur s'engage à signaler immédiatement toute absence ou tout accident pouvant survenir à un salarié du GEIQ pendant les périodes où il est mis à sa disposition.

Lorsque l'accident de travail a eu pour origine une faute intentionnelle de l'adhérent utilisateur voire de son chef ou de l'un de ses préposés, la responsabilité de l'adhérent utilisateur se substitue à celle du GEIQ et de ses préposés.

Le GEIQ est en droit d'exercer une action en remboursement contre un adhérent utilisateur responsable d'une faute inexcusable.

Article 16 : Dommages causés par le salarié

L'adhérent utilisateur assume les responsabilités incombant aux commettants, au même titre que lorsqu'il s'agit de leur propre personnel. Il répond notamment des fautes que le personnel mis à sa disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à son service.

De ce fait, l'adhérent utilisateur renonce à tout recours qu'il serait en droit d'exercer, contre le personnel du GEIQ ou le GEIQ lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à disposition.

Article 17 : Base de facturation et modalités de règlement du coût de la prestation

L'adhérent s'engage à payer la totalité des heures prévues à la présente convention.

La facturation se fait sur la base du taux horaire figurant à l'article 1 comprenant le salaire, charges sociales et les frais de gestion dont le taux est fixé par décision du conseil d'administration du Geiq Sport et Animation Nouvelle-Aquitaine.

Ce taux horaire sera automatiquement réévalué dans les cas suivants :

- Augmentation des frais de gestion ;
- Augmentation des charges sociales de nature légale ou conventionnelles et ou du plafond de la sécurité sociale ;
- Augmentations des salaires minima conventionnels ;
- Adhésion complémentaire santé.

Les absences temporaires et dûment justifiées feront l'objet d'une facturation correspondant au maintien de salaire devant être assuré en fonction des dispositions légales et conventionnelles.

En cas de lissage de la facturation et de rupture anticipée de la présente convention, par l'utilisateur ou le salarié, une régularisation pourra être mise en œuvre par remboursement des heures non effectuées.

En cas d'heures supplémentaires, le dimanche ou les jours fériés, la facturation sera établie en tenant compte des majorations et éventuels repos compensateurs dus en contrepartie au(x) salarié(s).

En outre et en application des articles L1253-9 du code du travail, le Geiq garantit l'égalité de traitement entre le salarié du GEIQ et les salariés des associations auprès desquelles il est mis à disposition. Ainsi, le cas échéant, le GEIQ complète la rémunération du salarié par les compléments de rémunération pratiqués chez l'adhérent utilisateur sous réserve d'en avoir connaissance.

Dès lors, l'adhérent utilisateur s'engage, avant et durant toute la durée de la mise à disposition, à fournir l'ensemble des éléments d'information permettant la mise en œuvre pratique de l'égalité de traitement.

Article 18 : Établissement des factures

La facture sera émise au plus tard le 15 du mois suivant la période mensuelle de mise à disposition. Le paiement est à effectuer à la remise de la facture, au comptant. Le non règlement de la facture dans le délai prévu impliquera une majoration pour frais de retard de 1,5% mensuel sur le montant global de la facture. Par ailleurs, les sommes impayées exposent l'adhérent, et sans délai, à la mise en recouvrement judiciaire de la totalité des actes signés sur la présente convention avec un seul rappel. La

présente convention constitue également facture. Le défaut éventuel de signature de l'utilisateur en fin de mission ne fera en aucun cas présumer d'une contestation, et ne fera pas obstacle à la facturation et à l'exigibilité immédiate du règlement. L'utilisateur fournira au Geiq Sport et Animation Nouvelle-Aquitaine son relevé d'identité bancaire (RIB) afin que les règlements des facturations s'effectuent par prélèvements automatiques chaque mois, sauf contrainte administrative particulière

Article 19 : Modalités de résiliation de la convention de mise à disposition

Chaque partie peut résilier unilatéralement la présente convention en cas de manquement grave de l'autre partie. La résiliation ne pourra toutefois intervenir qu'après mise en demeure adressée à l'autre partie par lettre recommandée avec AR et restée sans effet pendant 15 jours à compter de sa présentation. La résiliation sera ensuite notifiée par lettre recommandée avec AR.

Constitue un manquement grave de l'adhérent :

- Le non-paiement des sommes dues ;
- Le non-respect de ses obligations liées aux modalités de gestion de la mise à disposition ;
- Le non-respect des conditions d'exécution du travail du salarié telles que prévues par la présente convention et le Code du travail.

Constitue un manquement grave du GEIQ :

- Le non-respect de ses obligations d'employeur telles que prévues par la présente convention et le Code du travail.

Ne constitue pas, notamment, un manquement grave imputable au GEIQ :

- Les absences du salarié de quelque nature que ce soit ;
- La mauvaise qualité du travail du salarié ou encore son comportement général ;
- L'impossibilité de prévoir au remplacement d'un salarié absent.

Constituent un motif justifiant le retrait prématuré du salarié :

- une faute grave commise par le salarié, dont la qualification en tant que telle relève du seul pouvoir disciplinaire du Geiq ;
- Une inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail

Par ailleurs, si l'utilisateur décide également de rompre sans motif la présente convention, il devra procéder par lettre recommandée avec AR moyennant respect d'un préavis de 15 jours et il sera automatiquement redevable d'une indemnité définitive correspondant aux salaires, charges sociales et frais de gestion restant dus jusqu'au terme initialement prévu. Cette somme devra être versée en une seule fois le dernier jour du préavis. Tout retard fera courir, à compter de cette date, des intérêts de retard en fonction du taux légal applicable.

En cas de départ à l'initiative du salarié, la présente Convention est considérée rompue de fait, sans préavis ni indemnité. Outre ces motifs justifiant le retrait prématuré du salarié, les heures prévues dans la fiche de mission, effectuées ou non, seront facturées à l'adhérent jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé, ou à défaut, au terme initial de la mise à disposition figurant dans la fiche de mission.

Envoyé en préfecture le 21/11/2022

Reçu en préfecture le 21/11/2022

Publié le 22/11/2022

SLO

ID : 079-200069755-20221110-B10_11_2022_07-DE

Signature en deux exemplaires

Fait en deux exemplaires, le 01/10/2022, à La Rochelle,

Signatures :

L'utilisateur

**Le Président de GEIQ SANA
M. Christian BOUTOILLE**