

---

**CONDITIONS DE MISE À DISPOSITION – Contrat d'apprentissage à durée déterminée**

---

**Entre les soussignés :**

**Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification Sport et Loisirs Auvergne,**

Dont le siège social est situé au **61 Rue de la République 03400 Yzeure**, pris en la personne de son représentant légale en exercice.

Désigné ci-après « **GEIQ** »

**D'une part,**

**Et**

La structure **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE TRONCAIS** adhérente au GEIQ,

Située à **1 RUE NICOLAS BAUDIN LE BOURG, 03350 CERILLY**, pris en la personne de son représentant légale en exercice.

Désignée ci-après « **la structure utilisatrice** »

**D'autre part**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

Il est établi une convention par laquelle le GEIQ met à disposition de la structure 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 (convention de mise à disposition) 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.

La structure utilisatrice, s'engage à faire exécuter au salarié mis à disposition placé 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.

La structure utilisatrice, représenté par Monsieur RONDET DANIEL, 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 structures adhérentes au GEIQ.**

## ARTICLE 1<sup>ER</sup> : CONDITIONS DE MISE A DISPOSITION DE SALARIES

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

- Avoir fait agréer sa demande d'adhésion conformément aux statuts du GEIQ impliquant notamment le règlement de sa cotisation ;
- Etre 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 et s'assurer du suivi du jeune accueilli.

Les périodes de mises à disposition comprendront des temps de formation dispensés dans l'organisme de formation suivant ou d'autres organismes en fonction des besoins et des temps de travail en structure. Liste des OF (OF principal et les autres) :

- Ligue de l'enseignement

## ARTICLE 2. : 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.

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 et sur les périodes liées à la visite médicale et à l'entretien de suivi avec le coordinateur et le tuteur.

Toute modification de ce calendrier doit obtenir au préalable l'accord du GEIQ.

## ARTICLE 3 : EMPLOI OCCUPE ET TUTORAT

L'emploi occupé par le(s) salarié(s) est conforme à la qualification visée par le(s) salarié(s) en formation.

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

- un tutorat interne au GEIQ assuré par le coordinateur ;
- un tutorat professionnel au sein de chaque adhérent utilisateur du GEIQ.

Le tuteur professionnel au sein de la structure d'accueil s'engage à accueillir le coordinateur du 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 coordinateur 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 4 : MEDECINE DU TRAVAIL

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont organisées par le 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 5 : EFFECTIF DE LA STRUCTURE

Le(s) salarié(s), lorsqu'il se trouve en contrat aidé, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de la structure utilisatrice 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 structures auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces structures (Instruction Fiscale 4L110 du 20 mars 2010).

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, chaque salarié mis à disposition de l'adhérent utilisateur est pris 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 la structure au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.

#### ARTICLE 6 : 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 la structure 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 7 : DROITS COLLECTIFS DU SALARIE MIS A 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(s) salarié(s) mis à disposition peut recourir aux délégués du personnel de l'adhérent utilisateur au sujet des conditions de travail ou de l'accès aux installations collectives.

**ARTICLE 8 : CONGES PAYES**

Le planning des congés payés du salarié est établi dès la convention de mise à disposition, avec le GEIQ et la/les structure/s utilisatrice/s, en tenant compte notamment des contraintes de la globalité du calendrier du salarié en parcours de formation, dans le respect de la législation en vigueur.

**ARTICLE 9 : L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE**

En sa qualité d'employeur, le GEIQ est dépositaire du pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié. 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(s) salarié(s) est soumis dans le cadre des périodes de mises à disposition au règlement intérieur de la structure utilisatrice.

**ARTICLE 10 : RESPONSABILITE DE LA STRUCTURE ADHERENTE**

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 11 : PROTECTION DES DONNEES 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, la structure adhérente 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 du 27 avril 2016.

**ARTICLE 12 : 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 Loisirs Auvergne 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.

### **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 13 : LES EQUIPEMENTS 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 la structure en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature.
- ▶ Le masque dans le cadre du plan sanitaire lié au COVID-19 et tout autre accessoires si nécessaires (visière, etc.).

Il relève également de la responsabilité de l'adhérent utilisateur de transmettre lors de l'intégration du salarié 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, les voies d'accès et issues de secours, les mesures à respecter en cas d'accident, le protocole sanitaire, etc.

#### ARTICLE 14 : ACCIDENTS ET ABSENCES DU SALARIE

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.

En cas d'accident du travail, l'adhérent utilisateur doit envoyer à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie une information préalable dans un délai de 24 heures. Les copies sont à faire parvenir au GEIQ. Lorsque l'accident de travail a eu pour origine une faute intentionnelle de l'adhérent utilisateur, 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 15 : DOMMAGES CAUSES PAR LE SALARIE

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 16 : BASE DE FACTURATION ET MODALITES DE REGLEMENT DU COUT DE LA PRESTATION

La rémunération du salarié est fonction de sa classification définie par la convention collective applicable au GEIQ et des usages ou avantages servis par le groupement au profit des salariés.

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

Sur la base des justificatifs de déplacement présentés par le salarié et validés par l'adhérent utilisateur, les frais de déplacement seront facturés en sus à l'adhérent utilisateur dès lors que la mise à disposition

se situe à l'extérieur de la structure adhérente et que le salarié est amené à s'y rendre par ses propres moyens.

En outre et en application des articles L1253-9 du code du travail, le GEIQ garantit l'égalité de traitement entre le(s) salarié(s) du GEIQ et les salariés des structures 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.

La facturation de la mise à disposition est déterminée en considération des informations transmises par l'adhérent utilisateur au GEIQ.

Dans l'hypothèse où des éléments de rémunération interviennent postérieurement à la période de mise à disposition, la structure adhérente est tenue d'informer le GEIQ. Ces éléments font l'objet d'une facturation.

**Cette facturation est susceptible d'évolution après validation du taux horaire par le Conseil d'administration du GEIQ en cas de modification de la convention collective, des aides de l'Etat, des charges sociales et conventionnelles, etc.**

#### ARTICLE 17 : ÉTABLISSEMENT DES FACTURES

Les factures sont émises mensuellement au regard du relevé d'heures établi chaque mois, cosigné par l'adhérent utilisateur et le salarié en parcours. Il doit être adressé de manière anticipée au GEIQ avant le 22 de chaque mois et régularisé au besoin.

**L'adhérent utilisateur s'engage à régler les factures à réception** de celles-ci. À défaut de règlement du coût de la prestation, **une mise en demeure** de régler la somme dans un délai imparti sera adressée à l'utilisateur. Dans l'hypothèse où cette mise en demeure restait sans effet, des pénalités de retard s'appliqueraient au regard du taux d'intérêt légal applicable dans l'année en cours.

La facturation se fait sur la base du taux horaire fixé par la CCNS ou par négociation entre le salarié et l'adhérent utilisateur, comprenant le salaire, charges sociales et les frais de gestion dont le taux est fixé par décision du conseil d'administration du GEIQ.

Ce taux horaire sera automatiquement réévalué dans les cas suivants :

- Augmentation des charges sociales de nature légales ou conventionnelles et ou au plafond de la sécurité sociale ;
- Augmentation des salaires minima conventionnels ;
- Augmentation de la complémentaire santé collective obligatoire ;
- Augmentations salariales annuelles dès lors qu'elles ne sont pas supérieures à 10% ;
- Augmentation des frais de gestion.

**Conditions particulières de facturation :**

- En cas de mouvement de grève indépendant de la volonté du salarié du GEIQ, les heures prévues seront facturées. Le salarié reste à la disposition de l'utilisateur pour d'éventuelles tâches de remplacement (accueil, animation...).
- Les salariés bénéficient des congés pour événements familiaux avec maintien de salaire, dès que l'évènement se produit pendant la mission à condition de produire les justificatifs requis.
- Les salariés en cours de formation (apprentissage ou contrat de professionnalisation) bénéficient d'un congé de 5 jours ouvrables (considérés comme des journées de travail) en plus de leurs congés payés pour bien se préparer aux épreuves de l'examen final de leur formation.
- Le salarié accepte d'effectuer un changement d'horaire en cas de force majeure (pluie, indisponibilité de salle, accidents...) suivant ses disponibilités dans le cadre réglementaire du droit du travail. En cas d'intempéries, sans possibilité de remplacement de la séance, celui-ci sera facturé à l'adhérent utilisateur et payé au salarié.
- Les conventions de mise à disposition constituent également des justificatifs comptables. Les heures et indemnités réalisées pour l'utilisateur et sous sa responsabilité seront dues et devront être conformes aux feuilles de présence du salarié.
- Dans le cas où des mesures exceptionnelles indépendantes de la volonté du salarié venaient à suspendre ou diminuer les activités des salariés, les facturations seront maintenues et devront être réglées en totalité.

**ARTICLE 18 : MODALITES DE RUPTURE DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION**

En cas d'inexécution par l'une des parties de ses obligations, l'autre partie sera en droit de demander des dommages-intérêts d'un montant égale à 3 mois de facturation, quel que soit le montant du préjudice effectivement subi.

Lorsque la structure utilisatrice souhaite rompre la convention de mise à disposition, elle doit en informer le GEIQ (par lettre recommandée avec accusé de réception) et en expliciter les motifs.

Constituent notamment 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 ;
- ▶ Le non-respect par l'adhérent utilisateur des dispositions de la présente convention, du règlement intérieur ou des dispositions relatives au droit du travail ;
- ▶ Une inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail ;
- ▶ Un commun accord entre les parties.

Un avenant est conclu fixant la nouvelle date de fin de la mise à disposition.

Outre ces motifs justifiant le retrait prématuré du salarié, les heures prévues dans la convention de mise à disposition et dans l'ordre de mission du salarié, 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.



En tout état de cause, les heures de travail effectuées sont dues et doivent être réglées dans les conditions fixées par l'article 16 de la présente Convention.

L'adhérent utilisateur pourra également rompre sans motif la présente convention par lettre recommandée avec AR moyennant le respect d'un préavis de trois mois. Dans ce cas, il sera également redevable d'une indemnité définitive égale aux salaires, charges sociales, frais de gestion et indemnités de rupture conventionnelle le cas échéant. 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.

À Yzeure, le 1<sup>er</sup> septembre 2022,

L'association GEIQ Sport et Loisirs Auvergne

Le Président,

Mr DELORME Bernard

*Comité, le 7 juin 2022.*

COM COM DU PAYS DE TRONCAIS

PRESIDENT

M RONDET DANIEL

