

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Entre :

Le Groupement d'Employeurs « **MÉTIERES PARTAGÉS** », publié au journal des associations en date du 20 juin 1998, représenté par son Président Monsieur Philippe BENITO, dont le siège social est : 21 bis, rue de la Vallée Maillard, Bâtiment Victoria 3 - 41000 BLOIS.

Et

La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE représentée par **Monsieur Pierre OLAYA, Maire**, dont le siège social est : 6 rue Gustave Marc 41150 Veuzain-sur-Loire

Il est établi une convention par laquelle le Groupement d'Employeurs « **MÉTIERES PARTAGÉS** » met à disposition de l'entreprise susnommée, le(s) salariés(s) qui lui sera(ont) proposé(s) et recruté(s) avec son accord et dont la qualification est réputée conforme à la réalisation des tâches demandées. Une fiche de poste sera établie, précisant l'identification du salarié, les tâches demandées, la date de commencement et le lieu d'embauche ainsi que les éléments de rémunération.

Article 1 – Statuts et règlement intérieur

Monsieur Pierre OLAYA, représentant **La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE** reconnaît avoir reçu et pris connaissance des statuts et du règlement intérieur fournis par la Direction du groupement et déposés auprès de la Préfecture de Loir-et-Cher le 28 mai 1998.

Article 2 – Cotisation annuelle

La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE s'acquiesce dès l'adhésion de la cotisation annuelle prévue à l'article 2 du règlement intérieur. Les adhérents seront fondés à demander le remboursement de cette cotisation dans le cas où le Groupement d'Employeurs n'aurait pu mettre à leurs dispositions un salarié dans les huit mois maximums suivant la date de signature de la convention de mise à disposition.

Article 3 – Planning d'utilisation

A titre indicatif, **La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE** s'engage à faire appel à du personnel recruté par le Groupement selon le planning fixé dans le contrat de mise à disposition.

Ce planning d'utilisation peut être revu par l'ensemble des utilisateurs des salariés concernés.

Dans le cadre d'un CDI, la ville s'engage à ne pas recruter le salarié mis à sa disposition pendant les 6 mois suivant sa prise de fonction.

En cas de non-respect, l'adhérent versera au Groupement d'Employeurs une indemnité compensatrice couvrant les coûts de recrutement et de gestion d'un montant de 1750 € (Mille sept cent cinquante Euros).

Dans le cas d'une dénonciation de contrat, l'entreprise adhérente s'engage à prévenir par courrier le Groupement d'Employeurs en respectant un préavis de 3 mois pour chaque salarié concerné.

Article 4 – Coût de la prestation

Le prix actuel de l'heure d'utilisation, ainsi que tous les éléments de la rémunération et indemnités versées au salarié est facturé dans les conditions fixées à l'article 5 du Règlement Intérieur.

Le coefficient multiplicateur est susceptible d'être modifié sur décision du Conseil d'Administration.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage :

Dans le cadre d'une mise à disposition pour un contrat d'apprentissage la seule variable financière de la prestation est le taux horaire du salarié.

Dans le cadre de la facturation, le coefficient multiplicateur appliqué sur le taux horaire reste fixe sur toute la durée du contrat.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le salarié peut être amené à effectuer une période de stage au sein d'une structure extérieure à celle – ci. Ces périodes étant obligatoires dans le cursus scolaire, elles seront donc considérées comme du temps de présence en entreprise (payées et facturés)

Si l'établissement scolaire (CFA) facture une prestation au-dessus du tarif réglementé et non pris en charge par l'OPCO, le surcoût sera facturé à l'entreprise/collectivité/sivos utilisatrice.

Article 5 – Règlement des prestations

La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE s'engage à effectuer le règlement des factures sous quinzaine. Passé ce délai un intérêt de retard égal à 0,75 % par mois sera appliqué.

Article 6 – Relevé des heures

L'utilisateur et les salariés mis à disposition signent un relevé des heures et accessoires effectués chaque mois. Ces relevés doivent parvenir au siège du groupement au plus tard à la fin du mois, ou le 1^{er} du mois suivant.

Article 7 – Conditions de travail et de rémunération du salarié

La rémunération du salarié prestataire Métiers Partagés avec ses différentes composantes, doit comprendre s'il en existe les primes et accessoires du salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après une période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste.

Les congés supplémentaires (autre que les congés payés dus) imposés au salarié du fait de l'adhérent, seront facturés à ce dernier et ne donneront lieu à aucune récupération (sauf accord particulier avec le salarié).

L'entreprise s'engage à permettre au salarié mis à disposition l'accès aux équipements collectifs dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Article 8 – Congés Payés et journée de Solidarité

1. CONGES PAYES

Article n°23*

Il est précisé que lorsque l'employeur **exige** (soit l'adhérent) qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5^{ème} semaine, soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué :

- ♦ 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq.
- ♦ 1 jour ouvré supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre.

Ces jours supplémentaires sont à la charge de l'adhérent.

Sans contrainte de l'adhérent, nous rappelons que les salariés ne souhaitant pas prendre leurs 4 semaines de congés payés dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne pourront prétendre à des congés supplémentaires pour fractionnement.

Article n°26*

Les dates individuelles des congés payés seront portées à la connaissance des intéressés deux mois avant leur départ.

2. LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Métiers Partagés a laissé le choix à ses salariés de travailler ou pas le lundi de pentecôte sachant que dans le cas où celui-ci n'est pas travaillé, il n'est pas non plus rémunéré.

Métiers Partagés laisse la possibilité aux salariés de prendre soit un jour de congés payés, soit un jour de RTT, soit de récupérer les heures.

* Extrait de notre Convention Collective n° 3018

Les salariés à temps complet doivent donc effectuer une journée de travail d'une durée de 7 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est réduite proportionnellement à la quotité de temps de travail.

Article 9 – Responsabilité de l'Entreprise

La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE s'engage à respecter les conditions d'exécution de travail désignées à l'article 6 du règlement intérieur.

Article 10 – Dommages causés par le salarié

« Le personnel mis à disposition se trouve placé sous la seule subordination de l'utilisateur adhérent au Groupement d'Employeurs et sous sa direction exclusive. L'utilisateur en conséquence 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'utilisateur renonce à tous recours qu'il serait en droit d'exercer contre le personnel du Groupement d'Employeurs ou le Groupement d'Employeurs lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à sa disposition sauf, s'il prouve à l'encontre du Groupement d'Employeurs un défaut de choix ou de qualification du dit personnel ».

(Extrait de l'assurance responsabilité civile du Groupement d'Employeurs).

Article 11 – Accidents et absences du salarié.

La commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE s'engage à signaler dans un délai de 24 heures toutes absences ou accidents pouvant subvenir à un salarié du Groupement pendant les périodes où il est mis à disposition.

Article 12 – Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail par le salarié, le Groupement d'Employeurs s'engage à trouver dans les meilleurs délais possibles un autre salarié de qualification équivalente.

Aucun recours contre le Groupement ne sera admis du fait de la rupture du contrat par le salarié.

Article 13 – Matériel et outillage

Le Groupement ne fournit ni matériaux ni outillage, il appartient donc à l'utilisateur de mettre à disposition du salarié le matériel nécessaire. Les règles de sécurité doivent être respectées par l'entreprise et par les salariés.

Article 14 – Formation

Le Groupement d'Employeurs peut, après étude de la demande par le Conseil d'Administration, prendre en charge une ou des formations demandées par l'adhérent et destinée(s) aux salariés que nous mettons à sa disposition.

Dans ce cas, l'entreprise adhérente s'engage à ne pas embaucher le ou les salariés ayant suivis la formation pendant les 24 mois suivant la formation. En cas de non-respect, l'adhérent remboursera au Groupement d'Employeurs les frais de formation calculés au prorata de la période de présence du ou des salariés.

Article 15 Travail à temps partiel : heures complémentaires et supplémentaires

- Heures complémentaires et majorations

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail mais dans la limite de la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux en vigueur.

- Les heures complémentaires :

Elles sont limitées au cours d'une semaine, d'un mois ou de la période sur laquelle s'effectue la répartition du temps de travail, en application de l'accord collectif applicable dans l'entreprise :

- **Au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat**, calculée, le cas échéant, sur la période de référence prévue par l'accord collectif,
- Et maximum au tiers de la durée fixée au contrat de travail.

Les heures complémentaires dans la limite du dixième et dans la limite du tiers de la durée maximale du contrat sont rémunérées au taux en vigueur.

Article 16 – Formation renforcée

D'une manière générale, toute entreprise utilisatrice est tenue d'organiser une formation à la sécurité au travail, au profit des salariés de son entreprise, comme de ceux dont il a la responsabilité temporaire en matière d'hygiène et sécurité.¹

¹ Article L-4141-1 du code du travail

Ceci, dans les cas visés par la loi, et définis notamment par l'article L-4141-2 du code du travail, c'est-à-dire au bénéfice :

- Des salariés nouvellement embauchés,
- Des salariés changeant de poste ou de technique de travail,
- Des salariés en travail temporaire,
- Des salariés reprenant leur travail sur demande du médecin, après une absence pour arrêt maladie d'au moins 21 jours,

Ou chaque fois que l'évolution des conditions de travail et/ou que les conditions particulières d'un chantier le rendent nécessaire.

La finalité de cette formation est d'informer, de sensibiliser et d'instruire les salariés sur les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et celles de leurs collègues sur les chantiers sur lesquelles ils sont affectés.

Fait à Blois, le 17/05/2025

Pour le Groupement :

PO/Philippe BENITO

(Signature et cachet)

MÉTIERS ARTISANÉS
Groupement des Employeurs
21 bis rue de la Vallée Maillard
Victor Hugo - 2e étage
41000 BLOIS
09 74 97 08 97
SIREN 419 381 506 - APE 7820Z

**Pour La commune de
VEUZAIN-SUR-LOIRE:**

M. Pierre OLAYA

(Signature et cachet)