

CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le GE : Groupement d'Employeurs Multisectoriel Associatif (dit GEM'Asso),
Ayant son siège social à Marseille (2 Place Félix Baret, 13006),

Représentée par Marlène Perraud, en qualité de Présidente.

N° Siret : 923 549 760 00018 Code APE : 7830Z.

ET

..... (raison sociale de l'adhérent), dénommée ci-après « l'adhérent utilisateur », ayant
son siège social à (adresse),

Représentée par (nom), en qualité de président

N° Siret : Code APE :

Préambule

Monsieur, Madame (nom), représentant (raison sociale de l'adhérent) reconnaît avoir reçu et pris connaissance des statuts et du règlement intérieur du groupement d'employeurs dont un exemplaire a été mis à l'utilisateur en annexe de la présente convention.

À noter : Il est également possible de transmettre les comptes du GE dans un lien de confiance et de transparence.

❖ Article 1 : Objet de la convention

Dans le cadre de son dispositif de mutualisation des emplois, le GEM'Asso met à disposition de
..... (raison sociale de l'adhérent), en prêt de main d'œuvre non lucratif, un(e) salarié(e) de sa structure, nommé(e) :

- (nom, prénom du salarié)
- (libélé de l'emploi)
- (qualification du salarié)

Et suivant les modalités définies dans les articles suivants.

❖ Article 2 : Gestion du personnel mis à disposition

Le GEM'Asso, assure toutes les obligations liées à la fonction d'employeur qu'elle occupe.

Il s'engage ainsi à :

- Élaborer et faire respecter le contrat de travail
- Rémunérer le salarié
- Réaliser l'ensemble des déclarations auprès des organismes sociaux
- Gérer la formation professionnelle du salarié
- Assurer le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié

Pendant la durée de la mise à disposition, le GEM'Asso reste l'employeur de (nom, prénom du salarié), le gère et le rémunère.

L'adhérent utilisateur transmettra au GEM'Asso, chaque mois et au plus tard le 25 du mois, un relevé des heures effectuées.

L'adhérent utilisateur doit fournir au GEM'Asso, toutes informations sur les absences, accidents, incidents dans les 24 heures au groupement.

Pendant la durée de sa mise à disposition, (nom, prénom du salarié) recevra toutes les instructions nécessaires de la part du/de la coordinateur-riche du GEM'Asso.

L'utilisateur dispose donc du pouvoir de diriger et contrôler l'activité du salarié. Pendant le temps de travail chez l'utilisateur, ce dernier est civilement responsable au même titre que pour son propre personnel. Le salarié entre donc dans la police d'assurance de l'utilisateur.

❖ Article 3 : Médecine du travail et règles d'hygiène et de sécurité

Le groupement est responsable de la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires d'ordre général d'actions de prévention, de formation et d'information pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'employeur signataire, sauf quand l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée, au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations sont à la charge de l'employeur d'accueil.

L'utilisateur s'engage à fournir au salarié mis à disposition tout le matériel nécessaire à la réalisation du service dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'employeur d'accueil. Certains équipements peuvent être fournis par l'employeur signataire quand ils sont définis par convention ou accord collectif. Le salarié ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

❖ Article 4 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du (date de début de convention).

❖ Article 5 : Périodes d'intervention et missions

L'intervention de (nom, prénom du salarié) s'effectuera comme il est présenté dans ce tableau :

Périodes d'interventions Créneaux horaires Lieux Missions

❖ Article 6 : Modalités financières

Il est facturé à chacun des adhérents :

- Le salaire brut du ou des salariés(s) du temps de travail effectif ;
- Les charges patronales et fiscales et para fiscales ;
- Les frais de gestion correspondant à un pourcentage affecté aux salaires bruts et charges ;
- Les congés payés, des congés supplémentaires, des congés exceptionnels et jours fériés ;
- Les éventuels frais professionnels liés à sa mission.

Les évolutions conventionnelles de rémunération seront appliquées automatiquement, ainsi que celles liées aux charges sociales et fiscales.

Le GEM'Asso, s'engage à tenir informer (raison sociale de l'adhérent) des évolutions tarifaires dans un délai de quinze jours minimum avant la facturation de la mise disposition.

Le nombre d'heures de mise à disposition est fixé à : heures.

Le coût horaire est fixé à € brut de l'heure (hors frais de gestion).

Le remboursement des frais professionnels est défini comme suit :

Les frais de déplacements professionnels hors trajet domicile-travail des salariés sont refacturés aux associations. Deux types de déplacements sont à distinguer :

- Les déplacements pour le compte de l'association qui sont refacturés intégralement aux associations sur la base du tarif conventionnel en vigueur
- Les déplacements entre les associations où le salarié est mis à disposition au cours d'une même journée qui sont refacturés au cas par cas (notamment lorsque le salarié ne peut se servir d'un abonnement de transports en commun ou de défraiement des déplacements déjà pris en charge par l'employeur dans le cadre de la réglementation en vigueur, de l'accord collectif auquel il est rattaché, ou d'un accord interne) en accord avec les associations concernés au moment de la signature du contrat de mise à disposition et au prorata du temps de travail inscrit dans le contrat de mise à disposition sur la base du tarif conventionnel en vigueur

❖ Article 7 : Modalités de règlement

Sur la base du relevé d'heures mensuelles du salarié mis à disposition, le groupement émet une facture à l'utilisateur au plus tard le 10 du mois suivant. Cette facture est réglée au plus tard en fin de mois. Le paiement sera effectué par prélèvement bancaire ou virement.

Une facture rectificative pourra régulariser la différence entre l'activité prévue et celle effectivement réalisée si elle est finalement différente en fin de mois par rapport au relevé d'heures précédemment rempli.

En cas d'impayé supérieur ou égal à 1 mois, une majoration de retard égale à 1 fois et ½ le taux d'intérêt légal en vigueur pourra être appliqué sur le montant de la facture.

La somme correspondante sera prélevée sur l'avance en compte courant de l'utilisateur et peut entraîner la fin de la mise à disposition.

Tout retard de paiement pourra suspendre la mise à disposition par l'envoi d'un rappel signé du/de la Président-e. Faute de règlement dans les cinq jours suivant la réception du rappel, le Conseil d'Administration pourra prononcer l'exclusion

❖ Article 8 : Modification de la convention

Toute modification de la présente convention sera faite par un avenant écrit, approuvé et signé par les parties intéressées.

❖ Article 9 : Rupture de la convention pour faute

Chaque partie peut rompre unilatéralement la présente convention en cas de manquement grave :

- Le non-paiement des sommes dues
- Si l'utilisateur et/ou l'employeur devaient être déclarés en état de cessation de paiement ou de liquidation judiciaire
- Le non-respect des engagements contractuels de la présente convention
- Le non-respect des conditions d'exécution du travail du salarié telles que prévues par la présente convention et le Code du travail.
- En cas de fusion, scission ou dissolution de l'utilisateur et/ou de l'employeur
- La cessation de l'activité de l'utilisateur et/ou de l'employeur

La rupture de cette convention entraînera la cessation immédiate de la mise à disposition de (nom, prénom du salarié).

Toute rupture unilatérale de l'une ou l'autre partie en cours d'application de cette 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 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.

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

Dans tous les cas les sommes dues par l'utilisateur restent redevables.

❖ Article 10 : Rupture de la convention sans faute (rappel de l'article 3)

En cas de rupture de la convention de mise à disposition par ... l'adhérent, l'utilisateur doit informer par écrit et par lettre recommandée, quatre mois avant la fin de la convention, de sa volonté de ne plus utiliser le salarié. ... L'utilisateur précise par écrit les raisons de sa décision.

... L'adhérent supportera le coût du passif social engendré par son départ. Ainsi, si les engagements pris par le groupement à l'égard des salariés mis à disposition ne peuvent être tenus, ... l'adhérent en supportera les entières conséquences financières. De ce fait, si à la date d'effet de son départ, les heures fournies par ... l'adhérent n'ont pas pu être remplacées en interne, ... l'adhérent devra supporter :

- Le paiement des heures non remplacées,
- Le coût du chômage partiel rendu nécessaire par son départ,
- Si aucune autre solution n'a pu être trouvée, le coût du licenciement pour motif économique (indemnités et coût de procédure)

GEM'Asso pourrait être amené également dans l'intérêt général du groupement, à proposer des nouvelles affectations de salarié (retrait du salarié de certaines associations). GEM'Asso veillera à respecter un délai de prévenance de 2 mois. Cette modification s'impose aux associations.

Le préavis peut être révisé avec l'accord de chacune des parties.

❖ Article 11 : Règles législatives à prendre en compte

L'utilisateur inscrit le salarié mis à disposition sur son registre du personnel.

Le salarié est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'utilisateur.

L'utilisateur est tenu d'informer les institutions représentatives existant de son adhésion au groupement d'employeurs.

❖ Article 12 : Litiges

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal de (ville) sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en deux exemplaires,

À Marseille, le

GEM'Asso (Groupement d'Employeurs Multisectoriel Associatif)

Nom du représentant de l'adhérent

Nom du représentant du GE

Nom du représentant de l'adhérent

Signature

Signature