

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN SALARIÉ

Entre les soussignés :

L'ASSOCIATION/ENTREPRISE EMPLOYEUR

L'association :

Représentée par :

En sa qualité de :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Et

L'ASSOCIATION D'ACCUEIL pendant la mise à disposition

L'association :

Représentée par :

En sa qualité de :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Indiquer l'esprit dans lequel s'effectue cette MAD : collaboration et complémentarité des deux associations, éducation artistique, maillage du territoire...

ARTICLE 1 : OBJET

La présente convention a pour objet la mise à disposition, auprès de l'association d'accueil, d'un salarié par l'association employeur, en application de l'article L. 8241-2 du code du travail, ainsi que l'organisation des relations entre l'employeur ayant recruté ce salarié et l'employeur d'accueil pendant la durée de la mise à disposition.

ARTICLE 2 : LE SALARIÉ CONCERNÉ

Nom :

Prénom :

N SS :

Qualification au sein de l'entreprise d'origine :

Adresse :

Téléphone :

Date de naissance :

MXX a donné par écrit en date du XXX, son accord pour être mis à disposition de l'association d'accueil ZZ . Un avenant au contrat de travail est établi, annexé à la présente convention.

ARTICLE 3 : DUREE DE LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition prend effet le _____ et prendra fin le _____ ,
soit une durée de _____ mois.

Si la mission de M./Mme salarié n'est pas achevée à cette date, et si les parties sont communément d'accord, alors il pourra être décidé de la prolongation de la mise à disposition pour une durée qui sera fixée dans un avenant à la présente convention. Si l'association/société d'accueil..... souhaite mettre fin à la disposition de M./Mme salarié..... avant le terme prévu ci-dessus, alors elle devra motiver cette décision et avertir l'association employeur X en respectant un préavis de mois.

ARTICLE 4 : TRAVAIL CONFIE AU SALARIE PENDANT LA MISE A DISPOSITION

Le salarié effectuera les missions suivantes pour le compte de l'association d'accueil :

- ▶ décrire précisément les tâches : disciplines pratiquées, concertation pédagogique.....
- ▶

Caractéristiques particulières du poste :

La durée hebdomadaire de travail est fixée à _____ heures (dans la limite de la durée hebdomadaire du contrat de travail du salarié).

Les horaires de travail pendant la mise à disposition sont les suivants :

(si pas possible de les connaître à ce stade) : le planning de travail et les horaires de travail du salarié mis à disposition figurent en annexe de la présente convention, partie intégrante de la convention.

L'activité se déroulera dans le ou les locaux suivants : adresse du lieu de travail

ARTICLE 5 : OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION EMPLOYEUR, DISCIPLINE

Le salarié mis à disposition reste placé sous l'autorité hiérarchique de son employeur d'origine, l'association employeur, qui exerce le pouvoir disciplinaire, gère la carrière du salarié et verse sa rémunération.

Durant la période de mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'association employeur.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'association employeur.

En matière de prévention des risques, le contrat de travail n'étant ni rompu ni suspendu, le salarié conserve les couvertures pour accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP), pendant la durée de la mise à disposition, supportées par l'association employeur.

Les signataires de la présente convention déclarent avoir pris toutes les dispositions au titre de leur responsabilité civile.

ARTICLE 6 : OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION D'ACCUEIL

Les conditions d'exécution du travail sont celles de l'association d'accueil et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. En l'occurrence la convention collective de l'animation socioculturelle est applicable.

Le salarié a accès dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'association d'accueil aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration.

Les consignes d'hygiène et de sécurité à respecter ont été communiquées au salarié par l'association d'accueil, laquelle informera l'association employeur de tout danger grave et imminent concernant le salarié. Elle devra lui déclarer dans un délai de 24 heures, tout accident du travail, même bénin dont elle aura connaissance.

L'association d'accueil informera l'association employeur/d'origine de toutes les absences de M. Salarié dont les justificatifs lui seront également adressés.

Les salariés mis à disposition sont soumis au règlement intérieur de l'association d'accueil.

En matière de formation continue, qu'elle soit initiée par l'association d'accueil ou demandée par le salarié dans le cadre de sa mise à disposition, c'est l'Association d'accueil qui en assure le financement.

L'Association d'accueil dresse chaque année, après la tenue d'un entretien individuel, un rapport sur la manière de servir de M Salarié qui est transmis à l'association employeur.

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DES PERSONNELS

Le salarié mis à disposition, dans l'exercice de son activité, n'étant pas placé sous la subordination directe de l'association d'accueil, peut toutefois faire présenter ses réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail par les délégués du personnel auprès de l'association d'accueil, dans les conditions fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel auprès de l'association d'accueil peuvent prendre connaissance de la convention de mise à disposition conclue entre l'association employeur et l'association d'accueil.

ARTICLE 8 : REFUS OU RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR LE SALARIE

Le salarié peut refuser la période de mise à disposition ou y mettre fin par anticipation et sans préavis. Il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour l'un de ces motifs.

A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve l'intégralité de son poste au sein de l'association employeur.

ARTICLE 9 : RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR L'UN DES EMPLOYEURS

L'association employeur ou l'association d'accueil peuvent mettre un terme à la mise à disposition du salarié avant la date prévue et sans préavis.

La décision de l'employeur à l'initiative de la rupture devra être notifiée au salarié par lettre remise en mains propres contre décharge, ou par courrier recommandé adressé à son domicile, avec copie à l'autre employeur.

ARTICLE 10 : AUTRES CAS DE RUPTURE DE LA MISE A DISPOSITION

La rupture anticipée de la présente convention à l'initiative de l'association d'accueil et/ou de l'employeur est prévue dans les cas suivants :

- En cas de non paiement des sommes dues.
- Si l'association d'accueil et/ou l'association employeur devait être déclarée en état de cessation de paiement ou de liquidation judiciaire.
- En cas de non respect des engagements contractuels de la présente convention.
- En cas d'exclusion par la Banque de France de la signature de l'association d'accueil et/ou l'association employeur.
- En cas de fusion, scission ou dissolution de l'association d'accueil et/ou l'association employeur.
- En cas de cessation de l'activité de l'une ou/et l'autre des parties.

ARTICLE 11 : MODALITES DE REMBOURSEMENT, ELEMENTS FINANCIERS

En contrepartie de cette mise à disposition, qui s'effectue dans les conditions du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif défini par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, l'association d'ACCUEIL remboursera, sur présentation d'une facture établie mensuellement à la date du XXXX, à l'association EMPLOYEUR la somme de : XXX , qui correspond au nombre d'heures XX de travail pour lesquelles la mise à disposition est effectuée.

L'association d'accueil s'engage à honorer le paiement de cette facture au plus tard dans les 30 (maxi) jours à compter de la date de sa réception.

Cette somme se compose comme suit :

- salaires, primes et avantages directs
- congés payés relatifs à la période de mise à disposition
- taxes et charges sociales patronales,
- Les éventuels remboursements de frais professionnels,

Les rémunérations sont soumises aux charges sociales du régime général Sécurité Sociale et des régimes de retraite complémentaire et prévoyance mis en place au niveau de l'Association employeur.

Aucun autre frais de gestion ne sera supporté par l'association employeur ni ne peut être facturé.

Le défaut de paiement de cette facture dans le délai imparti précédemment entrainera une rupture immédiate de la convention de mise à disposition et le retour du salarié XX au sein de l'association employeur.

ARTICLE 12 : LITIGES, VOIES D'EXECUTION

La présente convention est régie et interprétée par les lois françaises en vigueur au moment de la signature.

La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et jusqu'au XXXXXX.

Elle annule et remplace toutes les conventions signées précédemment.

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application de la présente convention et après épuisement des voies amiables, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation de la juridiction judiciaire et du tribunal de XX, du ressort du (siège de l'association employeur).

Fait à _____ , **le** _____

En trois exemplaires, dont un pour information au salarié.

L'association employeur

L'association d'accueil

(faire précéder de la mention « lu et approuvé »)

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

signé le

Entre les soussignés :

L'ASSOCIATION EMPLOYEUR

L'association

Représenté(e) par :

Statut :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Et

LE SALARIÉ

Nom :

Prénom :

Qualification :

Adresse :

Téléphone :

Date de naissance :

Embauché(e) le :

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET

L'objet du présent avenant au contrat de travail conclu le est de préciser les modalités pratiques d'une mise à disposition du salarié dans les conditions du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif défini par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, auprès de l'association d'accueil désignée ci-dessous :

L'EMPLOYEUR D'ACCUEIL pendant la mise à disposition

L'association :

Représentée par :

En sa qualité de :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

ARTICLE 2 : DUREE DE LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition prend effet le et prendra fin le

soit une durée de mois.

ARTICLE 3 : TRAVAIL CONFIE AU SALARIE PENDANT LA MISE A DISPOSITION

Le salarié effectuera les missions suivantes pour le compte de l'association d'accueil :
▶ décrire précisément les tâches : disciplines pratiquées, concertation pédagogique.....
▶

Caractéristiques particulières du poste :

La durée hebdomadaire de travail est fixée à _____ heures (dans la limite de la durée hebdomadaire du contrat de travail du salarié).

Les horaires de travail pendant la mise à disposition sont les suivants :

(si pas possible de les connaître à ce stade) : le planning de travail et les horaires de travail du salarié mis à disposition figurent en annexe de la présente convention, partie intégrante de la convention.

L'activité se déroulera dans le ou les locaux suivants : adresse du lieu de travail

ARTICLE 4 : OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION EMPLOYEUR, DISCIPLINE

Le salarié mis à disposition reste placé sous l'autorité hiérarchique de son employeur d'origine, l'association employeur, qui exerce le pouvoir disciplinaire, gère la carrière du salarié et verse sa rémunération.

Durant la période de mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'association employeur.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'association employeur.

En matière de prévention des risques, le contrat de travail n'étant ni rompu ni suspendu, le salarié conserve les couvertures pour accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP), pendant la durée de la mise à disposition, supportées par l'association employeur.

ARTICLE 5 : OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION D'ACCUEIL

Les conditions d'exécution du travail sont celles de l'association d'accueil et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. En l'occurrence la convention collective de l'animation socioculturelle est applicable.

Le salarié a accès dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'association d'accueil aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration.

Les consignes d'hygiène et de sécurité à respecter ont été communiquées au salarié par l'association d'accueil, laquelle informera l'association employeur de tout danger grave et imminent concernant le salarié. Elle devra lui déclarer dans un délai de 24 heures, tout accident du travail, même bénin dont elle aura connaissance.

L'association d'accueil informera l'association employeur/d'origine de toutes les absences de M. Salarié dont les justificatifs lui seront également adressés.

Les salariés mis à disposition sont soumis au règlement intérieur de l'association d'accueil. En matière de formation continue, qu'elle soit initiée par l'association d'accueil ou demandée par le salarié dans le cadre de sa mise à disposition, c'est l'Association d'accueil qui en assure le financement.

L'Association d'accueil dresse chaque année, après la tenue d'un entretien individuel, un rapport sur la manière de servir de M Salarié qui est transmis à l'association employeur.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DES PERSONNELS

Le salarié mis à disposition, dans l'exercice de son activité, n'étant pas placé sous la subordination directe de l'association d'accueil, peut toutefois faire présenter ses réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail par les délégués du personnel auprès de l'association d'accueil, dans les conditions fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel auprès de l'association d'accueil peuvent prendre connaissance de la convention de mise à conclus entre l'association employeur et l'association d'accueil.

ARTICLE 7 : REFUS OU RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR LE SALARIE

Le salarié peut refuser la période de mise à disposition ou y mettre fin par anticipation et sans préavis. Il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour l'un de ces motifs.

A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve l'intégralité de son poste au sein de l'association employeur

ARTICLE 8 : RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR L'UN DES EMPLOYEURS

L'association employeur ou l'association d'accueil peuvent mettre un terme à la mise à disposition du salarié avant la date prévue et sans préavis.

La décision de l'employeur à l'initiative de la rupture devra être notifiée au salarié par lettre remise en mains propres contre décharge, ou par courrier recommandé adressé à son domicile, avec copie à l'autre employeur.

ARTICLE 9 : LITIGES, VOIES D'EXECUTION

Le présent avenant est régi et interprété par les lois françaises en vigueur au moment de la signature.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature et jusqu'au XXXXXX et annule et remplace tous les avenants signés précédemment.

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent acte et après épuisement des voies amiables, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation de la juridiction judiciaire et du tribunal de XX, du ressort du (siège de l'association employeur).

Fait à _____, **le** _____

En deux exemplaires originaux pour chacune des parties.

L'association employeur

Le salarié

(faire précéder de la mention « lu et approuvé »)