



## CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

### Collectivités

#### ART. R. 5132-20 du Code du travail

**Entreprise solidaire d'utilité sociale, VIES** est une Association Intermédiaire créée en 1995 qui intervient dans le cadre de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Elle est régie par l'Art. L. 5132-7 du Code du Travail, selon lequel « Les Associations Intermédiaires sont des associations conventionnées par l'État ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, ... en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales... ». L'Association Intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés.

VIES, comme toute association intermédiaire intervient dans un périmètre géographique fixé dans son conventionnement. Ce périmètre s'étend aux Communautés de communes Vexin Val de Seine, Vexin Centre, Sausseron-Impressionnistes, Vallée de l'Oise et des Trois Forêts et les Villes de Pontoise et Saint-Ouen l'Aumône.

L'implantation de quatre Agences (Vigny, Cergy, Méry-sur-Oise et Adethe à Eragny-sur-Oise) permet une action au plus près des acteurs et des besoins locaux.

En confiant des missions à l'association, la collectivité contribue à cet objectif et l'association, agissant dans le cadre de l'économie sociale et solidaire, facilite l'accès à l'emploi de personnes qui en sont dépourvues.

En confiant des missions à VIES, la collectivité devient adhérente de droit à l'association et désigne un représentant.

La convention est conclue entre :

Association VIES - VEXIN INSERTION EMPLOI SOLIDARITÉ 1 bis rue de Rouen - 95450 Vigny Tel : 01.34.66.44.88 Courriel : <a href="mailto:contact@vies95.fr">contact@vies95.fr</a> Site internet : <a href="http://www.vies95.fr">www.vies95.fr</a>	<b>ET</b>	Mairie de Jouy-le Moutier 56 Grande Rue CS70057 Jouy-le-Moutier 95008 Cergy-Pontoise cedex Tel : 01.34.41.65.00 Courriel : <a href="mailto:egonnard@jouylemoutier.fr">egonnard@jouylemoutier.fr</a> SIRET : 219 503 232 00015
--	-----------	---

#### ARTICLE 1 : Objet de la convention

L'objet de la convention est limité à la seule mise à disposition de personnel. Lors des missions, l'association demeure l'employeur du salarié mis à disposition.

Cette convention fixe les conditions générales des mises à dispositions. C'est le « bon de mission » qui déclenche la mise à disposition.

## **ARTICLE 2 : Description du poste demandé et lieu d'exécution**

Il est nécessaire pour l'association d'avoir la description des postes à occuper de façon à pouvoir identifier les salariés les mieux à même de réaliser la mission. L'utilisateur s'engage à détailler les postes sur le « bon de mission ».

Le lieu est également indiqué avec précision sur le « bon de mission » de façon à ce que l'association puisse renseigner l'ordre de mission remis au salarié.

## **ARTICLE 3 : Salarié(s) mis à disposition**

Le choix des salariés mis à disposition relève de la seule responsabilité de l'association.

Tous les éléments sont communiqués à l'utilisateur avant le début de la mission notamment si le salarié doit être mis à disposition auprès de mineurs. Dans cette hypothèse, il revient à l'utilisateur de consulter le fichier des délinquants sexuels, l'association n'étant pas en capacité juridique de réaliser cette procédure.

L'association se réserve la possibilité de remplacer un salarié dont le parcours d'insertion impliquerait qu'il quitte l'association. Dans ce cas, la structure informe l'utilisateur et met tout en œuvre pour remplacer le salarié dans les plus brefs délais.

## **ARTICLE 4 : Conditions de sécurité du salarié**

Si des équipements de protection individuels sont nécessaires, ils sont fournis par l'utilisateur. Il est précisé que les masques sont également fournis par ses soins.

L'utilisateur reconnaît être en règle vis à vis des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Tout utilisateur est tenu d'informer immédiatement l'association si le salarié refuse de porter les EPI ou s'il constate que le salarié ne respecte pas les consignes de sécurité.

En cas d'accident du travail, il revient à l'utilisateur d'informer l'association immédiatement après avoir pris les mesures d'urgence nécessaires.

## **ARTICLE 5 : Conditions d'exécution de la mission**

L'exécution de la mission s'effectue sous le contrôle et la direction de l'utilisateur.

Toute difficulté relative à l'exécution de la mission doit être portée à la connaissance de l'association. Seule cette dernière peut décider de remplacer le salarié mis à disposition en cours de mission, à condition que la demande de l'utilisateur ne repose pas sur des motifs discriminatoires.

## **ARTICLE 6 : Remise des clés / badges / carte / codes d'entrée / cadenas**

La remise de clé ou la transmission de codes d'accès se réalisent sous la seule responsabilité de l'utilisateur.

En cas de perte, l'intégralité des cylindres (organigramme complet le cas échéant) sera remplacée au frais de l'association ou le badge désactivé.

En fin de mission et/ou au terme de la convention, l'association sera tenue de remettre à les clés et badges confiées initialement.

## **ARTICLE 7 : Obligation de prévenance**

L'utilisateur s'engage à prévenir l'association immédiatement en cas d'absence, de retard du salarié ou de toutes autres difficultés. Toute demande de modification de la mission (remplacement du salarié, suspension, report des heures prévues ...), doit faire l'objet d'un accord préalable de l'association.

## **ARTICLE 8 : Obligations d'égalité, de laïcité et de neutralité**

L'association assure le respect du principe d'égalité des usagers devant le service public et veille au respect des principes de neutralité et de laïcité du service public.

Elle veille à ce que ses salariés, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes, et respectent leur liberté de conscience et leur dignité.

En premier lieu, ces personnels s'abstiennent de manifester leurs appartenances ou convictions politiques ou religieuses, tant en arborant des signes ou tenues manifestant ostensiblement de telles appartenances ou convictions, qu'en se livrant à des comportements révélant ces appartenances ou convictions.

Ils s'abstiennent également de faire état d'opinions de nature politique ou religieuse dans le cadre des contacts directs ou indirects avec les usagers ou les tiers, et ne peuvent notamment se livrer à des actes de provocation ou de prosélytisme.

En deuxième lieu, ces personnels s'acquittent de leurs obligations dans le respect de l'égalité de traitement entre les usagers.

En dernier lieu, ils respectent la liberté de conscience et la dignité des usagers et des tiers.

En cas de méconnaissance au cours de l'exécution du contrat des obligations de respect des principes d'égalité, de neutralité et de laïcité, la ville de Jouy-le-Moutier prononcera à l'issue d'une procédure contradictoire une pénalité forfaitaire d'un montant de 100 euros à l'encontre de l'association en cas de manquement établi de son personnel aux principes d'égalité, de laïcité et de neutralité, et notamment à l'interdiction de manifester ses opinions politiques ou religieuses, à l'obligation de traiter de façon égale toutes les personnes, et au respect de la liberté de conscience et de la dignité de toutes les personnes. Cette pénalité s'applique par manquement

constaté.

En cas de manquements répétés ou d'un manquement d'une particulière gravité, la ville de Jouy-le-Moutier peut également prononcer la résiliation de la convention pour faute.

Le cas échéant, elle notifie au préalable une mise en demeure à l'association afin de l'informer de la sanction envisagée, et lui demande de présenter ses observations dans un délai qui ne saurait être inférieur à 10 jours calendaires à compter de la réception du courrier de mise en demeure. Si cette mise en demeure s'avère infructueuse, la ville prononcera la résiliation pour faute de la convention.

## ARTICLE 9 : Tarifs et modalités de paiement

### 9.1 Tarifs et conditions tarifaires

Pour la tarification, un **coefficient de facturation de 1.87** sera appliqué sur le salaire horaire brut. Soit un tarif horaire de **21.79€** pour un SMIC au 01/01/2024 à 11.65€. Ces tarifs sont exonérés de TVA.

L'association se conforme à la réglementation du droit du travail en matière d'heures supplémentaires et de majoration. Toute mise à disposition en heures supplémentaires, de nuit, le dimanche ou jours fériés doit être validée par l'association. Celles-ci sont refacturées à l'utilisateur.

L'association prend également en compte, comme il se doit, la convention collective qui est appliquée à l'utilisateur. Si l'utilisateur n'est soumis à aucune convention collective, les heures supplémentaires sont majorées aux taux légaux en vigueur.

Le principe d'égalité de traitement (Art. L. 5132-11 al1 Code du travail) implique que les salariés bénéficient de tous les avantages conventionnels dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'utilisateur, notamment en ce qui concerne le paiement des jours fériés. Celui-ci s'engage, de bonne foi, à en fournir la liste à l'association. Ceux-ci seront refacturés à l'utilisateur.

### 9.2 Modalités de paiement

Les relevés d'heures mensuels permettent d'établir le bulletin de salaire et la facture. Ils sont complétés et signés par l'utilisateur et transmis à l'association en fin de mission. Le défaut de signature ne vaut pas contestation du relevé d'heures. **Si l'utilisateur ne transmet pas le relevé, c'est le décompte effectué par le salarié qui fera foi pour l'établissement de la facture.**

En cas d'accident du travail, les heures prévues le jour de l'accident sont facturées (Art. L. 433-1 du Code de la sécurité sociale).

Le règlement est à effectuer, au plus tard, le dernier jour du mois suivant celui de réception de la facture. A défaut, des pénalités de retard s'appliquent automatiquement au taux légal en vigueur.

## **ARTICLE 10 : De la bonne foi en matière contractuelle**

L'utilisateur s'engage à faciliter l'intégration du salarié lors de la mission et pour la bonne application du principe d'égalité fournit, de bonne foi, toutes les indications utiles sur le régime applicable aux autres personnels.

L'utilisateur sait qu'il contracte avec une association intermédiaire, et, qu'à ce titre, conformément à l'Art. L. 5132-7 al. 3 du Code du travail, il s'engage à respecter les dispositions légales relatives notamment aux durées du travail, au travail de nuit et aux durées de repos et à ne pas faire effectuer au salarié de travaux dangereux listés par l'article D. 4154-1 du Code du travail.

## **ARTICLE 11 : Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une période initiale de 12 mois à compter de sa signature par les deux parties.

Elle comprend deux 2 reconductions tacites dont leur durée est de 12 mois par reconduction. La durée maximale de la convention, toutes périodes confondues, est donc de 36 mois (soit 3 ans).

Toute modification demandée par l'une des parties et acceptée par l'autre nécessite la rédaction d'un avenant à la présente convention.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties par l'envoi d'un courrier dans lequel la dénonciation produira ses effets lorsqu'il n'y aura plus de mission en cours.

## **ARTICLE 12 : Litige**

Tout litige doit faire l'objet d'une tentative de règlement amiable. A défaut, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel est situé le siège social de l'association.

A \_\_\_\_\_, Le

Contrat établi en deux exemplaires dont un est remis à l'utilisateur.

Pour l'association

Pour la Mairie de Jouy-le-Moutier

Par délégation du Président,  
Véronique DOUTRELEAU, Directrice